

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(Национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Уголовное и уголовно-исполнительное право, криминология»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Руководитель магистерской
программы,
д.ю.н., профессор, профессор
кафедры
_____ Ю.А. Воронин
_____ 2016 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИЛИ
НЕОБОСНОВАННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ БЕРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ ИЛИ
ЖЕНЩИНЫ, ИМЕЮЩЕЙ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 3 ЛЕТ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.04.01.2017.335.М

Направление: «Юриспруденция»
Магистерская программа: «Уголовное право, криминология и уголовно-
исполнительное право»

Руководитель магистерской
диссертации
Красуцких Лидия Васильевна
к.ю.н., доцент _____
_____ 2016г.

Автор магистерской
диссертации
магистрант группы М – 335
Палатова Анастасия
Александровна
_____ 2016 г.

Нормоконтролер
Бирюкова Дарья Вячеславовна
преподаватель _____
_____ 2016 г.

Челябинск 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
1 ИСТОРИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЙ ПРОТИВ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И СВОБОД	
1.1 История развития уголовного законодательства в области защиты социально- экономических прав и свобод в до советский период....	10
1.2 История развития уголовного законодательства в области защиты социально- экономических прав в советский период	17
2 УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТ. 145 УК РФ, КАК ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА	
2.1 Объект преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ, особенности потерпевшей	31
2.2 Объективная сторона преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ	54
2.3 Субъективная сторона преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ, особенности мотива.....	76
2.4 Субъект преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ.....	87
3 ЗАРУБЕЖНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПРЕСТУПЛЕНИЯХ ПРОТИВ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН	
3.1 Уголовное законодательство стран СНГ о нарушении трудовых прав граждан	93
3.2 Уголовное законодательство стран дальнего зарубежья о нарушении трудовых прав граждан.....	105
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	110
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	116

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. В соответствии с ч. 3 ст. 19 Конституции РФ¹ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации, а ч. 1 ст. 38 Конституции РФ содержит положение о том, что материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Уголовно-правовая норма, содержащаяся в ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее по тексту – УК РФ)², появилась в результате принятия на себя Российской Федерацией международных обязательств. Статьей 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.³ установлено, что работающим матерям должна предоставляться разумная охрана до и после родов. Также, в соответствии с ч. 2 ст. 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁴, государства-участники обязаны запретить под угрозой применения санкций увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам. Хотя Конституция РФ прямо не предусматривает какие-либо отдельные трудовые права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, норма, содержащаяся в ст. 145 УК РФ, направлена на защиту прежде всего трудовых прав таких женщин. Однако на практике данная статья Кодекса оказывается невостребованной.

Согласно статистическим данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ⁵, в 2011 г. по ст. 145 УК РФ был осужден 1 человек, в 2012 - 0, в 2013 - 2, в 2014 - 0, за 2015 г. - 0. За первое полугодие 2016 г. а так

¹ Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

³ Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 12. – 1994.

⁴ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18 декабря 1979 г.) // Ведомости ВС СССР. – 1982. – № 25. – Ст. 464.

⁵ Официальный сайт судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации. – URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>.

же за предыдущие годы в сводных статистических формах Судебного департамента при Верховном Суде РФ данный состав преступления не фигурирует вовсе.

При криминализации каких-либо деяний законодатель в первую очередь обязан учитывать общественную опасность этих деяний, а также ценность для общества объекта посягательства. Эти два криминализирующих фактора являются взаимосвязанными. Чем выше ценность для общества соответствующего объекта, тем выше уровень общественной опасности посягательства на него, и наоборот. Исходя из буквального толкования ст. 145 УК РФ следует, что непосредственным объектом данного преступления являются трудовые права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также материнство и детство.

Однако для данного объекта посягательства в УК РФ предусмотрена гл. 20 «Преступления против семьи и несовершеннолетних». Что касается трудовых прав женщин, то, как было отмечено выше, Конституция РФ не предусматривает каких-либо особых трудовых прав для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В связи с этим приоритет должен отдаваться чему-то одному. Поэтому вопрос о месте данной нормы в УК РФ остается открытым. Кроме того, данная норма допускает определенную дискриминацию в отношении мужчин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет. Почему не охраняются их трудовые права в подобных случаях? При правовом регулировании ряда других общественных отношений, одним из участников которых является одинокий мужчина, воспитывающий ребенка в возрасте до трех лет, такой дискриминации нет. Например, мужчине, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, может предоставляться отсрочка отбывания уголовного наказания, мужчинам могут предоставляться отпуска по уходу за ребенком. Полагаем, что законодатель попросту «забыл» привести редакцию данной статьи в соответствие с другими нормами ввиду того, что она фактически почти не применяется, соответственно нет и судебной практики, которая могла бы обратить

внимание законодателя на данный вопрос. Кроме того, диспозиция ст. 145 УК РФ не соответствует абз. 3 ст. 64 ТК РФ¹, в котором сказано, что запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Несоответствие касается возраста детей. Ребенок - лицо, не достигшее возраста 18 лет, а УК РФ охраняет интересы матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Степень научной разработанности проблемы. Несмотря на несомненную значимость обеспечения социальной защищенности лиц занимающихся воспитанием детей, на наш взгляд, ему не уделяется достаточное внимание.

В основном имеющиеся монографические исследования проводились юристами, специализирующимися в сфере трудового права, либо необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет наряду с признаками составов других преступлений против прав граждан.

Среди немногочисленных работ посвященных теме данного исследования следует выделить диссертационные исследования Т.М. Москвичевой, Н.В. Демидова, Е.Н. Пшизова, но данные исследования затрагивают лишь отдельные аспекты защиты прав беременных женщин, зачастую не связанные с уголовно правовой защитой, либо рассматривают уголовно-правовую защиту прав беременных женщин и женщин имеющих детей в качестве одного из составов посвященных охране трудовых прав граждан.

Это обстоятельство определило выбор темы магистерской работы и основные направления исследования.

Цель и задачи исследования. Целью проведенного в магистерской работе исследования является комплексное исследование состава преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ.

Достижение названной цели потребовало решения следующих **задач**:

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

– рассмотреть историю развития уголовного законодательства о преступлениях против социально-экономических прав и свобод человека и гражданина;

– дать уголовно-правовую характеристику преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ, как преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина;

– изучить зарубежное законодательство о преступлениях против трудовых прав граждан.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере охраны трудовых прав беременных женщин или женщин, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Предмет исследования составляет совокупность уголовно-правовых норм, регламентирующих ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, а так же уголовно-правовая доктрина рассматривающая необоснованный отказ как разновидность нарушения трудовых прав граждан.

Методологическую основу данного исследования составляют совокупность диалектического, системного, конкретно-исторического, сравнительно-правового методов, структурно-функционального подхода, а так же метод институционального анализа и юридического толкования.

Теоретической основой данного исследования послужили научные труды по общей теории уголовного права, а так же иных отраслевых юридических наук.

Нормативную основу данного исследования составляют Конституция РФ, отраслевые кодексы и действующее законодательство Российской Федерации.

Эмпирическую основу данного исследования составляют решения судов Российской Федерации и иная правоприменительная практика.

Научная новизна исследования. Автором комплексно проанализирована ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, при этом определены основные проблемы связанные с применением данного состава на практике, проанализирована дискриминация содержащаяся в указанном составе в отношении мужчин.

В диссертации сформулированы и выносятся на защиту следующие выводы и положения, отражающие научную новизну исследования.

Основной непосредственный объект преступления, предусмотренного ст. 145 УК, сложный - общественные отношения по реализации права на труд женщины, беременной или имеющей детей в возрасте до 3 лет, и ее равные права с другими гражданами на заключение трудового договора. Дополнительным факультативным объектом этого преступления являются, общественные отношения по реализации права указанных женщин на охрану материнства.

В соответствии с диспозицией ст. 145 УК РФ и в связи с широким толкованием понятия «женщина, имеющая детей» потерпевшими от этого преступления могут быть не только матери, но и любые женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (в том числе усыновители и опекуны).

Приемные матери потерпевшими от исследуемого преступления быть не могут. Их право на труд уже реализовано в рамках договорных отношений с органом опеки и попечительства, и, следовательно, объект преступления в этом случае не страдает.

С целью обеспечения права на труд всех лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите в связи с беременностью и воспитанием детей, круг потерпевших от исследуемого преступления необходимо расширить и определить следующим образом: беременные женщины, а также матери, воспитывающие (а не просто имеющие) ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати

лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иные лица, воспитывающие указанных детей без матери. В названии ст. 145 УК РФ необходимо объединить этих лиц указанным выше термином (лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите в связи с беременностью и воспитанием детей).

С целью приведения описания деяний (ст. 145 УК) в полное соответствие с нормами трудового законодательства они должны быть сформулированы так: «отказ в заключении трудового договора или расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

Преступным следует признавать и уклонение работодателя от приема данной категории лиц на работу.

Отказ в приеме на работу должен быть признан необоснованным, если он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя будет необоснованным всегда, кроме случаев, исчерпывающе перечисленных в ст. 261 ТК РФ (если осуществление прав указанных женщин не нарушает права других лиц).

Из диспозиции ст. 145 УК РФ необходимо исключить указание на мотив преступления. Во-первых, этот мотив сложно либо объективно невозможно доказать (в отличие, например, от корыстного мотива в хищении, раскрывающегося в различных действиях). Во-вторых, нарушение предусмотренными ст. 145 УК РФ деяниями права на труд существенно независимо от мотива виновного. В-третьих, отказ в приеме на работу беременным женщинам или женщинам, имеющим малолетних детей, по этим мотивам бывает и совершенно обоснованным (например, на подземных работах).

Апробация результатов исследования Диссертация подготовлена, рассмотрена и одобрена на кафедре уголовного и уголовно-исполнительного права, криминологии Южно-Уральского государственного университета.

Структура и объем диссертации обусловлены объектом, предметом, целью и логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав, содержащих восемь параграфов, заключения и библиографического списка. Диссертация изложена на 127 страницах машинописного текста, библиография включает 108 наименований.

1 ИСТОРИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЙ ПРОТИВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ И СВОБОД

1.1 История развития уголовного законодательства в области защиты социально-экономических прав и свобод в до советский период

В дореволюционном уголовном законодательстве, в частности в Уголовном уложении 1903 г., единая глава о преступлениях, посягающих на права и свободы граждан, отсутствовала и не было четкой классификации таких норм. Однако нельзя сказать, что в Уголовном уложении не было отдельных глав и норм, предусматривающих ответственность за посягательства на конкретные права граждан¹.

Так, в главе «О преступных деяниях против личной свободы» предусматривалась, в частности, ответственность за принуждение к отказу от своего права или за принуждение к участию в стачке.

В главе «Об оглашении тайны» уголовно наказуемым признавалось ознакомление с письмами или телефонными переговорами других лиц. Однако в случаях, когда такие действия совершались служащими почтового, телеграфного или радиотелеграфного учреждения, содеянное квалифицировалось как преступление по службе.

В главе «О нарушении постановлений о личном найме» были классифицированы по разным группам такие деяния, как нарушения нанимателем постановлений о работе малолетних, несвоевременная выдача оплаты труда, выдача ее не деньгами, а какими-либо предметами. В то же время в этой главе предусматривалась и ответственность нанимателя за незаконную стачку, связанную с досрочным прекращением работы, пьянство, разглашение коммерческой тайны.

Как имущественное преступление рассматривалась как Уложением 1845 г., так и Уголовным уложением публикация чужого произведения под своим

¹ Исаев М.А. История Российского государства и права: учебник – М.: Статут, 2012. – С. 356.

именем либо издание чужого произведения или его части под своим именем без согласия автора или собственника¹.

Предусматривало Уголовное уложение и ответственность за посягательство на неприкосновенность жилища. К числу таких норм относились: насильственное вторжение в чужое помещение, умышленное без согласия хозяина пребывание ночью в чужом помещении, отказ покинуть помещение при условии, что виновный проник в него тайно.

Весьма детально в Уложении о наказаниях регламентировалась ответственность за религиозные преступления. Этим преступлениям был посвящен целый раздел, с которого начиналась Особенная часть Уложения. В этом разделе содержалось несколько глав, например «О богохулении и порицании веры», «Об отступлении от веры и постановлений церкви», насчитывающих более 70 статей. Нормы этих статей были направлены не столько на защиту личных прав верующих, сколько на обеспечение контроля за религиозной жизнью граждан. Уголовное уложение 1903 г., сохранив общую направленность норм на охрану церкви и государства, вместе с тем более четко отразило цель спасения человеческой души. Защита религиозных чувств и взглядов осуществлялась, в частности, наличием норм о ересь и расколах.

В Уголовном уложении имелись и иные нормы, предусматривающие ответственность за посягательства на права граждан. Анализ таких норм свидетельствует, что законодатель дореволюционной России довольно много внимания уделял охране трудовых, имущественных прав граждан. Однако Уголовное уложение полностью не вступило в законную силу. Вступившие же в силу в первую очередь такие главы, как «О смуте», «О бунте против верховной власти», «О государственной измене», норм о посягательствах на права граждан не устанавливали. Многие из них содержались в Уложении о

¹ Илюхин А.В., Архипов С.В. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г. как пролог судебной реформы 1864 г. в России / История государства и права. – 2015. – № 18. – С. 52.

наказаниях 1846 г. в ред. 1885 г., которое действовало в полной мере до 1917 г.

В дореволюционной историографии права изучение истории уголовного права не простиралось далее Воинских артикулов и Морского устава Петра I. Время после первой четверти XVIII века рассматривалось как своего рода “накопительный период” в истории уголовного права, значение которого заключалось в создании необходимого числа законодательных актов для последующей кодификации и систематизации в Своде законов 1832 года. Его обзором и ограничивается освещение истории уголовного права. Более детальное изучение уголовного права шло преимущественно в рамках историко-догматических исследований сугубо отраслевой направленности и специально криминологического содержания.

И.И. Солодкин в своей работе, посвященной, в основном, характеристике русской уголовно-правовой мысли и науки конца XVIII - начала XIX века, в том, что касается истории русского уголовного права, также исходил из того, что уголовное законодательство, вышеназванного периода было архаичным, противоречивым, не соответствовавшим требованиям времени, многое оставлявшим на произвол судопроизводства¹.

В первых памятниках российского права (Русская правда, Судебники 1497, 1550, 1589 гг., Соборное уложение 1649 г.) нормы об уголовной ответственности за преступления против трудовых прав граждан отсутствовали.

Установление наказуемости нарушения обязательных правил об охране труда как одного из основных видов трудовых прав было обусловлено начавшимся в тридцатые - сороковые годы XIX века промышленным переворотом, переходом от мануфактуры к фабрике². Техническое перевооружение промышленности, замена ручного труда на машинный,

¹ Солодкин И.И. Очерки по истории русского уголовного права (первая четверть XIX). – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1961. – С. 15.

² Орлов А.С., Георгиев В.А., Георгиева Н.Г., Сивохина Т.А. История России. Учебник. – М.: ПРОСПЕКТ, 1997. – С.257.

внедрение в производство различных двигателей требовали, с одной стороны, приобретения новых производственных навыков и бережного отношения к сложным механизмам вольнонаемными рабочими, а с другой - соблюдения владельцами фабрик обязательных предписаний об охране труда работников, которые содержались в Горном уставе, Уставе строительном, уставах фабричной, заводской и ремесленной промышленности¹.

Впервые указанные нормы появляются в Уложениях о наказаниях уголовных и исправительных 1845 и 1885 годов. В них содержится широкий круг норм об ответственности за нарушение трудовых прав граждан: норма об ответственности лиц, использующих в своей деятельности ядовитые или сильнодействующие вещества; норма о нарушении трудовых обязанностей корабельщиками, штурманами и другими.

В принятом в 1845 году Уложении о наказаниях уголовных и исправительных ответственность за нарушение указанных предписаний предусматривалась разделом VIII «О преступлениях и проступках против общественного благоустройства и благочиния», в главах VIII (О нарушении правил Устава строительного) и IX (О нарушении уставов фабричной, заводской и ремесленной промышленности).

Так, статьей 1058 Уложения предписывалось: «За учиненное нарушение предписанных Уставом строительным технических или других о постройках правил, установленных в ограждение личной безопасности, виновным в том архитектору, архитекторскому помощнику или иному технику- строителю, или же подрядчику, взявшему на себя по контракту постройку оптом, воспрещается производить постройки и вступать в строительные подряды оптом в продолжении определяемого судом времени от одного года до двух лет, с объявлением о том в ведомствах обеих столиц и в местных губернских». При этом все неправильно устроенное исправлялось или переделывалось за счет виновных лиц. В тех же случаях, когда возведенное

¹ Российское законодательство X-XX веков: В 9 т. – Т. 6: Законодательство первой половины XIX века / Отв. ред. О.И. Чистяков. – М.: Юридическая литература, 1988 – С. 166-167.

здание или иное сооружение от неправильности постройки разрушалось, наказание было более строгим - заключение в тюрьму на время от двух до четырех месяцев (ст. 1059 Уложения).

Аналогичные положения, устанавливавшие ответственность за нарушение технических или других правил о постройках, правил о работах на фабриках или заводах, или иных промышленных или торговых заведениях: «...когда допущенные нарушения угрожали личной безопасности работников, либо повлекли причинение вреда здоровью - раны, повреждения», - содержались в Уставе о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, 1864 года (ст. 66; 128)¹. Разграничение между указанными составами проводилось по формам вины: по Уставу о наказаниях отвечали те, кто действовал “явно неосторожно”, а по Уложению о наказаниях - умышленно².

Кроме того, в Уложении о наказаниях уголовных и исправительных 1885 года содержатся нормы, которые устанавливают ответственность не только обычных граждан, но и работников различных профессий “в неприятии надлежащих мер предосторожности”.

Так, согласно статье 1468, «если от деяния, законом не запрещенного и такого рода, что нельзя было с вероятностью ожидать вредных от него последствий, но однако явно неосторожного, причинится кому-либо смерть, то виновный или виновные в неприятии надлежащих мер предосторожности подвергаются за сие.. .»

Кроме того, указом от 7 августа 1845 года были запрещены ночные (от полуночи до шести часов утра) работы для малолетних рабочих 12 лет и моложе.

Закон от 1 июля 1882 года «О работе малолетних», вступивший в силу 1 мая 1884 года, устанавливает защиту интересов трудящихся и является первым нормативным документом, обосновывающим создание фабричной

¹ Таганцев К.С. Устав о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, издания 1885 года. – СПб.: Типография Товарищества «Общественная Польза», 1889. – С. 143-144

² Там же. – С. 183.

инспекции. К основным задачам инспекции относился, кроме прочих, надзор за соблюдением норм труда, установленных для малолетних подростков (старше 12 лет) и женщин, а после 1897 года добавилась регламентация осуществления контроля при расследовании несчастных случаев. 3 июня 1886 года был принят закон «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих», в котором закреплялась обязанность предупреждения работника перед его увольнением. Принятие беспрецедентного для России закона явилось одним из результатов знаменитой «морозовской» стачки 1885 года. В 1897 году в России был издан закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабричной - заводской промышленности», в котором определялась обязанность соблюдать предельные нормы рабочего времени. Принятые нормативно-правовые акты повсеместно нарушались, а положение работников оставалось бесправным, несмотря на большое число выявленных фабричными инспекциями нарушений¹.

Указанные положения, направленные на охрану труда работников производства, были развиты и в изданном позднее Уголовном уложении 1903 года. В указанном нормативно-правовом акте законодатель криминализировал большой круг деяний, состоящих в умышленном нарушении правил охраны труда. Большинство из них было внесено в главу X «О нарушении постановлений, ограждающих общественную и личную безопасность» и главу XIV «О нарушении постановлений о надзоре за промыслами и торговлею». Так, были признаны преступными следующие деяния:

1) неисполнение установленных законом или обязательным постановлением правил об устройстве заводов или иных заведений, или правил о порядке производства на оных (ст. 224, 310);

¹ Толстая А.И. История государства и права России: учебник для вузов. – М.: Юстицинформ, Омега-Л, 2010. – С. 167.

2) неисполнение хозяином завода, фабрики, ремесленного или торгового заведения предписанного законом обязательного постановления об устройстве в таком заведении приспособления для предупреждения заразы воздуха, воды или почвы (ст. 311).

В случае наступления каких-либо последствий власти могли временно, до устройства технических приспособлений, закрыть данное промышленное предприятие.

Впервые в Уголовном уложении 1903 года появляется самостоятельная норма, предусматривающая ответственность за причинение смерти в результате несоблюдения виновным правил, установленных законом или обязательным постановлением для его рода деятельности (ч. 2 ст. 464).

В Уголовном уложении устанавливалась ответственность за скопища (публичные собрания значительного числа людей), когда имели направленность враждебную экономическим отношениям в государстве или носили насильственный характер. Уголовное уложение определяло ответственность за забастовки (стачки), проводимые на предприятиях, имеющих государственное значение, или в правительственных учреждениях, за подстрекательство к забастовке, за повреждение имущества участниками забастовки, а также за принуждение к участию в забастовке. Одновременно Уголовное уложение в главе 5 (О смуте) запрещало свободу союзов и сообществ, но при этом в отдельных случаях работникам предоставлялась возможность проводить собрания для защиты своих прав и законных свобод в сфере труда.

Анализ дореволюционных правовых актов позволяет сделать вывод о том, что законодатель относил преступное нарушение правил охраны труда к числу посягательств на общественную и личную безопасность, выделив в качестве специального субъекта преступления собственника завода или предприятия.

Представляется, что законодатель того времени пошел по пути создания специальных составов нарушения правил охраны труда в отдельных сферах

промышленного производства, игнорируя большое предупредительное значение общего состава нарушения правил охраны труда. Но это объясняется, скорее всего, тем, что в некоторых сферах экономики России, например в сельском хозяйстве, ручной труд был основой производства еще весьма продолжительное время, следовательно, специальных правил охраны труда для них не существовало.

1.2 История развития уголовного законодательства в области защиты социально-экономических прав в советский период

В первых советских правовых актах отсутствуют нормы, защищающие конституционные права и законные интересы граждан (Конституция РСФСР 1918 г.)¹, так как первым Уголовным кодексом РСФСР было определено, что основная задача — это «... правовая защита государства трудящихся от преступлений и от общественно-опасных элементов, и осуществляет эту защиту путем применения к нарушителям революционного правопорядка наказания или других мер социальной защиты» (ст. 5)². Однако можно отметить наличие в данном уголовном законе отдельных элементов охраны прав и свобод граждан:

1) разглашение должностными лицами не подлежащих оглашению сведений (ст. 117);

2) воспрепятствование исполнению религиозных обрядов, поскольку они не нарушают общественного порядка и не сопровождаются посягательствами на права граждан (ст. 125);

3) нарушение нанимателем установленных Кодексом законов о труде и общим положением о тарифе правил, регулирующих продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и

¹ Конституция (Основной закон) РСФСР. Принята V Всероссийским съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 г. // Собрание узаконений. – 1918. – № 51. – Ст. 582. (Утратил силу).

² Постановление ВЦИК «О введении в действие Уголовного Кодекса Р.С.Ф.С.Р.» от 01 июня 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 15. – Ст. 153. (Утратил силу).

подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также нарушение специальных норм об охране труда (ст. 132);

4) взимание квартирной платы за жилище с рабочих и государственных служащих выше установленного Советом Народных Комиссаров размера, а равно выселение из жилища рабочих и государственных служащих (ст. 135);

5) заведомое поставление (так в законе — прим. автора) работающего в такие условия работы, при которых он вполне или отчасти утратил или мог утратить свою трудоспособность (ст. 156).

С приходом к власти большевиков использование «реакционного царского» законодательства было заблокировано Декретом о суде № 1 от 24 ноября 1917 года¹, провозгласившем, что руководствоваться законами свергнутых правительств можно лишь в том случае, когда они не отменены революцией и не противоречат революционной совести и революционному правосознанию. При этом отмененными признавались все законы, противоречащие декретам ЦИК Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов и рабочего и крестьянского правительства, а также программ-минимум Российской социал-демократической рабочей партии большевиков и партии социалистов революционеров².

Окончательный запрет применения дореволюционного законодательства был установлен Декретом о суде № 3 от 13 июля 1918 года³ и Положением о народном суде РСФСР от 30 ноября 1918 года⁴. В этих актах говорилось, что «ссылки в приговорах и решениях на законы свергнутых правительств воспрещаются».

¹ Декрет СНК РСФСР «О суде» от 24 ноября 1917 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1917. – № 4. – Ст. 50. (Утратил силу).

² Исаев М.А. История Российского государства и права: учебник – М.: Статут, 2012. – С. 564.

³ Декрет СНК РСФСР «О суде» от 13 июля 1918 г. № 3 // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 52. – Ст. 589. (Утратил силу).

⁴ Декрет ВЦИК «О Народном Суде Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (Положение)» от 30 ноября 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 85. – Ст. 889. (Утратил силу).

В первые годы советской власти правовое регулирование в сфере установления и контроля за соблюдением правил охраны труда обеспечивалось посредством издания различных декретов. Только с 1917 по 1922 год, то есть до утверждения первого советского Уголовного кодекса 1922 года, было издано свыше 300 нормативных актов, содержащих в той или иной мере уголовно-правовые нормы. Анализ законодательства периода 1917-1922 годов показывает, что начиная с первых дней революции советским правительством уделялось большое внимание борьбе с нарушениями законов о труде¹.

29 октября 1917 года Совет Народных Комиссаров РСФСР (СНК РСФСР) принял декрет «О восьмичасовом рабочем дне»², который распространялся на все частные и государственные предприятия, всех работающих по найму. По существу в декрете содержалась первая норма социалистического уголовного законодательства, посвященная борьбе с нарушениями законов о труде. В пункте 26 указанного декрета было сказано: «Виновные в нарушении настоящего закона караются по суду лишением свободы до одного года».

Декретом СНК РСФСР от 18 мая 1918 года были образованы инспекции труда, на которые возлагались обязанности по контролю за соблюдением правил охраны жизни, здоровья и труда всех лиц, занятых различными видами хозяйственной деятельности, как на местах их работы, так и вне этих мест. Декрет наделял инспекторов труда правом наложения денежного взыскания на лиц, виновных в неисполнении или нарушении декретов, постановлений и других подобных актов Советской власти и за непринятие необходимых мер по охране безопасности, жизни и здоровья трудящихся³.

¹ Герцензон А.А. Социалистическое уголовное законодательство в период до издания первого советского Уголовного кодекса // Социалистическая законность. – 1937. – № 12. – С. 75-85.

² Декрет СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне» от 29 октября 1917 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.

³ Декрет СНК РСФСР «Об Инспекции Труда» от 18 мая 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 36. – Ст. 474. (Утратил силу).

Декретом СНК РСФСР от 5 апреля 1921 года¹ предписывалось создание квазисудебных органов - местных дисциплинарных товарищеских судов, учреждаемых при губернских советах профессиональных союзов (губпрофсоветах) и при уездных бюро профессиональных союзов (упрофбюро). Образованные органы применяли к нарушителям установленных правил охраны труда, правил чистоты и безопасности на предприятиях и в учреждениях следующие виды наказаний: замечание с предупреждением о последующих мерах наказания; выговор с объявлением такового по предприятию, учреждению или в печати; понижение сдельно-премиального вознаграждения или натуральной премии вплоть до лишения его за известный период; перемещение на низшую должность с оплатой низшей тарифной ставки на срок до трех месяцев; запрещение занимать выборные и ответственные должности на данном предприятии или учреждениях на срок до шести месяцев; увольнение с предприятия или из учреждения с лишением избирательных прав в союзных организациях на срок до шести месяцев с уведомлением об этом соответствующих органов; перевод на тяжелые принудительные работы без лишения свободы на том же предприятии или вне такового через бюро принудительных работ на срок до шести месяцев; передача в концентрационный лагерь на срок до шести месяцев.

При этом их компетенция распространялась на все без исключения предприятия и учреждения РСФСР, как на рабочих и служащих, так и на административно-технический и высший союзный персонал. Если же проступки по своему характеру или последствиям заслуживали более строгого наказания, чем те, которые устанавливались Положением о дисциплинарных товарищеских судах, или они не были подсудны дисциплинарному товарищескому суду, то такие дела передавались на рассмотрение народного суда.

¹ Декрет СНК РСФСР «Положение о Дисциплинарных Товарищеских Судах» от 05 апреля 1921 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1921. – № 23 – 24. – Ст. 142. (Утратил силу).

Необходимо отметить и декрет СНК РСФСР от 19 января 1920 года «О порядке всеобщей трудовой повинности»¹, который в числе нарушений, влекущих за собой ответственность в судебном порядке, называл небрежную организацию работ.

Очевидно, что отмена прежнего законодательства, в частности уголовно-процессуального, вызвала необходимость в установлении новых правил определения подсудности дел, процессуального порядка их рассмотрения, закрепления прав и обязанностей лиц, участвующих в деле. Отсутствие единого кодифицированного правового акта, несомненно, приводило к существенным затруднениям в судебной практике при разрешении такого рода дел. Этим и объясняется большое количество издаваемых в первые годы советской власти декретов, касающихся процессуальных вопросов рассмотрения дел о нарушении трудовых прав граждан и, в частности, правил охраны труда.

Отдельными декретами устанавливалась уголовная ответственность за невыполнение предписаний по охране труда работающих. Например, СНК РСФСР ввиду участившихся случаев нарушений постановлений об охране труда декретом от 27 апреля 1922 года «О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда» постановил, что нарушение специальных норм об охране труда карается штрафом не ниже ста миллионов рублей и до одного миллиарда рублей², или принудительными работами на срок не меньше трех месяцев или лишением свободы на срок до одного года. При этом народные суды обязаны были рассматривать такие дела не позже чем через неделю со времени поступления дела от инспекторов труда (которые во всяком случае нарушения постановлений об охране труда были обязаны немедленно составлять протокол и в течение суток направлять его в надлежащий суд), а в случаях явной бесспорности нарушения - в порядке

¹ Декрет СНК РСФСР «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29 января 1920 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1920. – № 8. – Ст. 49.

² Декрет СНК РСФСР «О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда» от 27 апреля 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. - 1922. - № 30. (Утратил силу).

судебного приказа. Впоследствии все уголовно-правовые нормы, содержащиеся в этом декрете, вошли в первый Уголовный кодекс РСФСР.

Наличие значительного числа нормативно-правовых актов, предусматривающих уголовную ответственность за нарушение правил охраны труда, не отвечало требованиям правильного и единообразного применения уголовного закона, вызывало трудности в правоприменительной практике, поэтому они не могли обеспечить полноценную охрану трудовых прав граждан.

В данной связи закрепление в статье 126 проекта Уголовного кодекса РСФСР состава нарушения нанимателем законов о труде и его квалифицированного вида выглядело весьма отрядным фактом. С небольшими редакционными поправками этот состав вошел в принятый в 1922 году УК РСФСР (ст. 132).

Таким образом, впервые в российском законодательстве был сконструирован общий состав нарушения правил охраны труда. В части 1 статьи 132 УК РСФСР устанавливалась ответственность за нарушение нанимателем установленных Кодексом законов о труде и общим положением о тарифе правил, регулирующих продолжительность рабочего дня, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также нарушение специальных норм об охране труда в виде штрафа не ниже 100 рублей золотом или принудительных работ на срок не меньше трех месяцев, или лишения свободы на срок до 1 года. Квалифицированный состав предусматривал уголовное наказание в виде лишения свободы на срок не меньше одного года и штрафа не ниже 1000 рублей золотом за то же нарушение, но совершенное в отношении «группы рабочих или значительного их количества». Однако система Особенной части УК РСФСР 1922 года не была безупречной. Во-первых, не все составы были в нее внесены. Во-вторых, отсутствовала глава о преступлениях против политических и трудовых прав граждан. Состав нарушения правил охраны труда необоснованно был закреплен в главе о хозяйственных преступлениях.

Вероятно, сказался недостаток законотворческой практики, а также не разработанность вопроса о критериях, в соответствии с которыми должна производиться систематизация.

В УК РСФСР 1922 года законодатель включил и специальный состав нарушения правил охраны труда - неисполнение или нарушение при производстве строительных работ установленных законом или обязательным постановлением строительных, санитарных и противопожарных правил (ст. 217). Данный состав был закреплен в главе VIII УК РСФСР «Нарушение правил, охраняющих народное здравие, общественную безопасность и публичный порядок». И это представляется вполне оправданным, поскольку по сложившейся в науке уголовного права традиции такого рода посягательства имеют своим объектом общественные отношения, обеспечивающие общественную безопасность и общественный порядок .

УК РСФСР 1922 года содержал группу правовых норм, специально предусматривающих ответственность за преступления, направленные против трудовых прав граждан и безопасности производства. Так, уголовная ответственность предусматривалась:

а) за нарушение нанимателем установленных Кодексом законов о труде правил, регулирующих продолжительность рабочего времени, сверхурочные часы, ночную работу, работу женщин и подростков, оплату труда, прием и увольнение, а также специальных норм об охране труда (ч. 1 ст. 132); за то же нарушение, если оно охватывало группу рабочих или значительное их количество (ч. 2 ст. 132);

б) за нарушение предпринимателями (как частными лицами, так и соответствующими лицами государственных предприятий и учреждений) заключенных ими с профсоюзами коллективных договоров и соглашений (ст. 133);

в) за воспрепятствование законной деятельности фабрично-заводских комитетов (местных комитетов), профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими их прав (ст. 134).

Анализ первого УК РСФСР показывает, что законодатель в те годы уделил достаточное внимание охране безопасности труда от наиболее опасных посягательств. Однако в процессе применения норм УК возникали трудности, которые были обусловлены рядом причин, среди которых и недостатки законодательной техники, допущенные при конструировании отдельных норм, охранявших безопасность труда, и их чрезмерное количество.

С 1 января 1927 года на территории РСФСР был введен Уголовный кодекс в новой редакции¹. Новый Уголовный кодекс почти целиком воспроизвел систему УК 1922 года. В связи с этим отметим, что в УК РСФСР 1926 года общий состав нарушения правил охраны труда был помещен также в главу «Хозяйственные преступления».

К числу правовых норм в УК РСФСР 1926 года, непосредственно направленных на охрану трудовых прав граждан и безопасности производства, относились статьи 133, 133-а, 134, 135.

Представляется возможным выделить следующую систему составов нарушений в области охраны труда по УК РСФСР 1926 года: t

1) простое нарушение законов об охране труда, не создавшее непосредственной угрозы жизни и здоровью работника и преследуемое наравне с нарушениями иных трудовых прав граждан (ч. 1 ст. 133);

2) более тяжкий вид подобного преступления, квалифицированный тем, что однородное по своему составу нарушение правил охраны труда совершено в отношении группы рабочих (ч. 2 ст. 133);

3) особо опасное нарушение требований по охране труда, в результате которого работник утратил или мог утратить трудоспособность (ч. 3 ст. 133);

4) караемое в административном порядке нарушение подзаконных актов об охране труда (правил, инструкций, положений), если это не связано с последствиями, указанными в части 3 статьи 133 (ч. 4 ст. 133);

¹ Постановление ВЦИК «О введении в действие Уголовного Кодекса Р.С.Ф.С.Р. редакции 1926 года» от 22 ноября 1926 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1926. – № 80. – Ст. 600. (Утратил силу).

5) нарушение правил производства строительных и горных работ (ст. 108)1;

6) нарушение условий работы, обеспечивающих безопасность во взрывоопасных цехах (ст. 108.1).

Исходя из общего анализа уголовного законодательства России и УК республик СССР, принятых в 1926-1935 годах, можно определить следующий круг наказуемых деяний того времени:

1. Нарушение нанимателем законов, регулирующих применение труда.

2. Нарушение правил об охране труда и социальном страховании.

3. Поставление работника в такие условия труда, при которых он утратил или мог утратить свою трудоспособность.

4. Нарушение правил об охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене, устанавливаемых местными органами власти в порядке обязательных постановлений.

5. Нарушение правил об охране труда, технике безопасности, промышленной санитарии и гигиене, устанавливаемых постановлениями, приказами и инструкциями Народного комиссариата труда.

6. Отказ в приеме на работу женщине по мотивам ее беременности.

7. Отказ в приеме на работу матери, кормящей грудью.

8. Снижение заработной платы женщине по мотивам ее беременности.

9. Снижение заработной платы матери, кормящей грудью, по этим мотивам.

Постановление ЦИК и СНК СССР от 5 октября 1936 года установило уголовную ответственность за отказ в приеме на работу женщин и за снижение им заработной платы по мотивам беременности¹. В нем предлагалось центральным исполнительным комитетам и советам народных комиссаров союзных республик внести в уголовные кодексы статью, устанавливающую

¹ Постановление ЦИК СССР № 76, СНК СССР № 1813 «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности» от 05 октября 1936 г. // Сборник законодательства СССР. – 1936. – № 51. – Ст. 419. (Утратил силу).

наказание в виде исправительно-трудовых работ на срок до шести месяцев или штрафа до тысячи рублей за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности. Также при повторности указанных нарушений наказание могло быть повышено до двух лет лишения свободы. Хотя, необходимо отметить, что данное постановление не распространялось на случаи, когда беременная женщина непрерывно проработала в государственных предприятиях (учреждениях) менее одного года или последний перерыв в ее работе был свыше одного месяца.

Развитие уголовного законодательства вплоть до принятия УК РСФСР 1960 года в рассматриваемой сфере серьезных изменений не претерпело.

Последовательное законодательное закрепление уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан получило именно в УК РСФСР 1960 года¹, в котором, в основном, были учтены все отмеченные выше замечания и устранены недостатки старого уголовного закона. Общий состав нарушения правил охраны труда (ст. 140 УК РСФСР) был помещен в главу 4 наряду с другими преступлениями против политических и трудовых прав граждан. Статья 140 УК РСФСР включала простой, квалифицированный и особо квалифицированный составы нарушения правил охраны труда.

Так, нарушение должностным лицом правил по технике безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, не повлекшее каких-либо реальных последствий для жизни или здоровья людей, влекло наказание в виде лишения свободы сроком до одного года, или исправительных работ на тот же срок, или штрафа до ста рублей, или увольнения от должности (ч. 1 ст. 140). Те же нарушения, но повлекшие за собой причинение телесных повреждений и утрату трудоспособности карались строже - лишением свободы на срок до трех лет или исправительными работами на срок до одного года (ч. 2 ст. 140). Если же нарушения повлекли смерть человека или причинение тяжких телесных

¹ Закон РСФСР «Об утверждении Уголовного кодекса РСФСР» (вместе с «Уголовным кодексом РСФСР») от 27 октября 1960 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1960. – № 40. – Ст. 591. (Утратил силу).

повреждений нескольким лицам, виновные наказывались лишением свободы на срок до пяти лет (ч. 3 ст. 140).

Как и в предыдущих уголовных кодексах, нормы о нарушении правил охраны труда содержали бланкетные диспозиции и отсылали к Правилам по технике безопасности и промышленной санитарии, обязательным для всех либо группы отраслей народного хозяйства, которые устанавливались Советом Министров СССР и ВЦСПС или отдельными министерствами и ведомствами по поручению или с последующим утверждением Совета Министров СССР. Специальные правила для отдельных отраслей народного хозяйства издавались министерствами и ведомствами совместно с ЦК профсоюзов. Правила охраны труда были также закреплены и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных 29 сентября 1972 года Госкомтрудом СССР по согласованию с ВЦСПС.

Правила промышленной санитарии детально регламентировались в Санитарных нормах проектирования промышленных предприятий и в Инструкции по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий.

Правила по технике безопасности и промышленной санитарии, а также правила по охране труда женщин и несовершеннолетних содержались и в КЗоТ¹.

В дальнейшем законодательство в области охраны труда продолжало совершенствоваться, появлялись новые гарантии права граждан на безопасные условия труда. В частности, были приняты Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 года².

Итак, Уголовный кодекс РСФСР 1960 года содержал три нормы, посвященные защите трудовых прав граждан: статью 138 (Нарушение

¹ Закон РСФСР «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) от 09 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

² Основы законодательства Российской Федерации об охране труда // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 35. – Ст. 1412. (Утратил силу).

законодательства о труде), статью 139 (Отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или кормящей матери), статью 140 (Нарушение правил охраны труда). И, как показала практика, из всех них лишь статья 140 (в ч. 2 и 3) практически действовала, хотя и с большой латентностью. Остальные нормы применялись единично, то есть их эффективность, определяемая неотвратимостью ответственности за каждое преступление, оказалась фактически нулевой.

В целом исторический анализ эволюции уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан в нашей стране показывает, что наиболее развернутой она была в 20-е годы XX века. Именно в указанный период предусматривалась уголовная ответственность за нарушение коллективных договоров, тарифных соглашений, за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Наибольшей жестокости уголовная ответственность за правонарушения в сфере труда достигла к началу Великой Отечественной войны, когда произошла криминализация прогулов и иных нарушений трудовой дисциплины.

В дальнейшем эффективность многих уголовно-правовых норм постепенно снижалась на фоне ухудшения законности и правопорядка в сфере реализации трудовых прав, что свидетельствует, в том числе, о неудовлетворительном конструировании в законодательстве отдельных составов преступлений. Кроме того, общая логика развития уголовного законодательства, призванного обеспечить охрану трудовых прав граждан, характеризуется постепенным переходом от специальных норм об ответственности за нарушение правил осуществления работ в отдельных отраслях и сферах деятельности, количество которых неуклонно сокращалось, к построению общих норм об ответственности за нарушение правил охраны и трудового законодательства в целом. Вместе с тем, законодатель считал необходимым обеспечивать особыми мерами уголовно-правовой охраны наиболее значимые трудовые права женщин и некоторых других категорий работников.

Уголовный кодекс РФ 1996 года продолжил законодательную традицию в сфере регулирования отношений, обеспечивающих охрану трудовых прав граждан, сохранил прежнюю систему норм об ответственности за посягательства на безопасные условия труда. В целях повышения эффективности уголовно-правовой политики в конкретные составы преступлений были внесены изменения и дополнения.

2. УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРЕДУСМОТРЕННОГО СТ. 145 УК РФ, КАК ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

2.1 Объект преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ, особенности потерпевшей

Для характеристики любого посягательства или группы посягательств прежде всего необходимо установление их объекта. Без выяснения, чему именно причиняется вред конкретным преступлением, невозможно определить, в чем заключается его общественная опасность и можно ли квалифицировать содеянное по соответствующей норме Особенной части Уголовного кодекса. Свойства объекта посягательства позволяют уяснить содержание и признаки других элементов состава преступления (способ совершения, направленность умысла виновного лица и другие признаки объективной и субъективной стороны преступления)¹.

Согласно традиционному пониманию объекта преступления под ним понимаются охраняемые уголовным законом общественные отношения, на которые направлено общественно опасное деяние и которым причиняется вред либо создается реальная угроза причинения вреда².

В исследуемом нами составе общественные отношения складываются по поводу реализации прав, поэтому исключительно в целях упрощения изложения материала мы будем писать об объекте как праве, имея в виду, что оно является лишь структурным элементом этих отношений.

В современной науке уголовного права наряду с уже привычными объектами - общим, родовым и непосредственным - в связи со структурой

¹ Актуальные проблемы уголовного права / под ред. Капинус О.С. – М.: Проспект, 2016. – С. 154.

² Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.В. Бриллиантова. – М.: Проспект, 2015. – С. 241.

особенной части действующего УК РФ (в нем главы объединяются в разделы) выделяют и видовой объект (для преступлений одной главы, тогда как родовой стал объединять преступления одного раздела).

В основу деления Особенной части УК РФ на разделы, а иногда и главы положен родовой (специальный) объект. Преступление, предусмотренное ст. 145 УК РФ, помещено в раздел «Преступления против личности».

В соответствии с названием указанного раздела родовым объектом предусмотренных в нем посягательств является личность, «а точнее, общественные отношения, обеспечивающие наиболее ценные блага и интересы человека»¹.

Значительно более сложную задачу представляет собой определение видового объекта преступлений, предусмотренных в гл. 19 УК. Описываемые в ней и, следовательно, имеющие один видовой объект преступления посягают на самом деле на различные группы ценностей, интересов².

Видовой объект как часть родового объекта объединяет более узкие группы общественных отношений. Под видовым объектом преступлений, включенных в гл. 19 УК РФ, следует понимать совокупность общественных отношений, гарантирующих и обеспечивающих реализацию личных, политических и социально-экономических прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в Конституции РФ³ и международных правовых актах⁴.

Данная глава называется «Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина». В Конституции формулируются основные,

¹ Шарапов Р.Д. Физическое насилие в уголовном праве. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. – С. 160.

² Маяковский Л. Об объекте преступлений, предусмотренных в главе 19 Уголовного кодекса РФ // Уголовное право. – № 4. – 2001. – С.53.

³ Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

⁴ Новиков В.А. Дискуссионные аспекты определения границ видового объекта преступлений, предусмотренных главой 19 УК РФ // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 101.

фундаментальные, базовые права и свободы, которые принято именовать конституционными, и Основной закон содержит около 30 таких прав и свобод. Однако гл. 19 включает не все посягательства на основные права, закрепленные в ней.

В уголовно-правовой литературе уже высказывались предложения об изменении названия указанной главы, так как эта специализированная глава УК РФ включает посягательства только на 14 конституционных прав. Большая часть посягательств на эти права и свободы человека и гражданина (право на жизнь, достоинство личности, экономическую деятельность и др.) рассредоточена по другим структурным частям Особенной части УК РФ.

Определяя видовой объект гл. 19 УК, авторы принимают за основу классификацию, которая признается общепринятой специалистами как в области теории государства и права, так и конституционного права. В соответствии с ней права и свободы человека подразделяются на 1) личные (гражданские), 2) политические, 3) социально-экономические и 4) культурные. Как отмечает Н.И. Матузов, такое их деление проводится как в мировой юридической практике, так и в национальных правовых системах, в том числе российской¹.

Правда, в настоящее время эту классификацию предлагают дополнить группами экологических и информационных прав².

Конечно же, любая классификация в определенной мере условна. Так, свобода слова - личное, индивидуальное право, и человек сам решает, как его использовать; но одновременно оно имеет общественно-политический характер: частные беседы не есть осуществление этого права. Равноправие, охраняемое ст. 136 УК РФ, тоже есть личное право, но вместе с тем оно носит и общественно-политический характер, поэтому некоторые авторы

¹ Матузов, Н.И., Малько, А.В. Теория государства и права. Учебник. – М.: Дело, 2013. – С. 187.

² Перевалов В.Д. Теория государства и права: Учебник. – М.: Юрайт, 2011. – С. 164.

даже выделяют его в отдельную группу прав - такую, как «права и свободы, выражающие равноправие граждан»¹.

На первый взгляд видовой объект преступлений главы 19 УК РФ, будучи, как мы указывали, сборным, должен состоять из указанных трех групп прав. Однако только одна из них действительно защищается исключительно нормами гл. 19 УК РФ - группа политических прав. Что касается остальных двух, то часть их охраняется и нормами других глав. В связи с этим представляется необходимым уточнить неполноту охраны прав первой и третьей групп в определении видového объекта.

В настоящее время при анализе уголовного законодательства государств - бывших союзных республик в первую очередь обращает на себя внимание тот факт, что целый их ряд (Азербайджан, Беларусь, Киргизия, Таджикистан, Туркмения, Узбекистан) в новых уголовных кодексах, принятых за последнее десятилетие, именуют соответствующую главу (раздел) так же, как и действующий УК РФ. Вместе с тем в УК РФ Казахстана глава, в которой размещены нормы охраняющие трудовые правоотношения имеет название «Преступления против конституционных и иных прав и свобод человека и гражданина». В УК РФ Украины данные нормы размещены в главу «Преступления против избирательных, трудовых и других личных прав», в Латвии - в главу о преступлениях против основных прав и свобод, в Эстонии - в главу «Преступления против политических и трудовых прав личности», в УК РФ Грузии - в главу «Преступления против прав и свобод человека».

Интересным видится законодательное решение в УК РФ Литвы, где разделены нормы о преступлениях против различных прав, закрепленных конституциями, и каждая группа выделена в отдельную главу: трудовые права охраняются главой «Преступления и уголовные проступки против социальных прав личности (хотя главой «Преступления и уголовные проступки против равноправия лица и свободы совести» статьей 169 предусмотрена ответственность за дискриминацию по принадлежности к

¹ Чиркин В.Е. Конституционное право в РФ. – М.: Норма, 2015. – С. 59.

определенной национальности, расе, полу, происхождению, религии или иной группе людей, в том числе и в трудовой деятельности).

В некоторых странах Западной Европы - Франции, ФРГ, Испании, Швейцарии - также пошли по этому пути.

В УК РФ Казахстана, Латвии, Эстонии, Литвы нет традиционного деления Особенной части на разделы. Данные законодательные решения, возможно, заслуживают дальнейшего изучения как некий путь «наименьшего сопротивления», освобождающий от необходимости точного формулирования объекта преступления более высокого класса (видового, родового).

Видовой объект посягательств обозначен в гл. 19 УК РФ как права и свободы человека и гражданина». Как отмечает В.Е. Чиркин, существенного различия в содержании терминов «право» и «свобода» нет¹. Обычно считается, поясняет он, что второй из них имеет более конкретный характер и исторически связан с защитой самостоятельности личности, ограждением от вмешательства государства в ее внутренний мир (свобода совести, свобода научного и иных видов творчества), а первый предполагает участие личности в деятельности общества, государства, коллективов, иных структур.

Иногда называют иное отличие: свободы реализуются по личному усмотрению адресата, а право характеризует меру возможного поведения и требует правовой регламентации со стороны государства.

В литературе по-разному понимают непосредственный объект преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. Некоторые авторы считают данное преступление двуобъектным. По мнению Р.И. Михеева, непосредственным объектом является «право на труд женщины, находящейся в состоянии беременности или имеющей детей в возрасте до трех лет, а также принцип равенства граждан, установленный в ст. 19

¹ Чиркин В.Е. Конституционное право в РФ. – М.: Норма, 2015. – С. 135.

Конституции»¹, а факультативным выступают права ребенка, поскольку дискриминация матери в области трудоустройства закономерно сказывается на материальном благополучии семьи².

А.И. Бойко и П. Яни также считают данное преступление двуобъектным. Определение основного непосредственного объекта у первого из указанных авторов отличается от определения, данного Р.И. Михеевым, тем, что А.И. Бойко включает в него право на труд, не уточняя, что оно принадлежит определенной категории женщин³.

Факультативный непосредственный объект у А.И. Бойко сформулирован почти так же, как у Р.И. Михеева, но несколько шире: по его мнению, дискриминация матери в области трудоустройства закономерно сказывается не только на материальном благополучии семьи, но и способствует росту конфликтности внутрисемейных отношений, снижает взаимное доверие между детьми, ограничивает возможности развития и творческого роста ребенка.

П. Яни, не уточняя, точку зрения каких авторов на основной непосредственный объект он разделяет, вторым объектом (не поясняя, факультативным или дополнительным) называет сферу реализации права на защиту материнства и детства⁴.

А.П. Кузнецов и Н.А. Лукьянова основным непосредственным объектом рассматриваемого преступления считают «общественные отношения, обеспечивающие право на труд беременных женщин и женщин, имеющих детей до трехлетнего возраста, что означает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и

¹ Российское уголовное право: Курс лекций в 7 т. Т.1. Преступление / под науч. ред. А.И. Коробеева. – Владивосток: ДВГУ, 1999. – С. 97.

² Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации: в 2 т. (постатейный) / под ред. А.В. Бриллиантова. – М.: Проспект, 2015. – С. 451.

³ Уголовное право: Особенная часть / под ред. В.Н. Петрашева. – М.: Приор, 1999. – С. 132.

⁴ Яни П. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав // Трудовое право. – 2000. – № 1. – С. 55.

профессию, равенство в возможностях их реализации»¹. В качестве факультативного объекта они называют жизнь и здоровье человека, которому может быть причинен вред в результате отсутствия денежных средств².

По мнению других авторов, исследуемое преступление относится к однообъектным. Так, А.В. Кладков отмечает, что «указанная статья УК РФ направлена на защиту предусмотренного ст. 37 Конституции РФ права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также установленного ч. 3 ст. 19 Конституции РФ равенства в правах и свободах женщины и мужчины и равенства в возможностях их реализации»³.

В свою очередь Л. Мачковский определяет объект преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, как «общественные отношения, обеспечивающие реализацию права беременной женщины и матери, имеющей малолетних детей, на получение работы в соответствии с их деловыми качествами и на сохранение работы в течение срока беременности и до достижения ребенком трехлетнего возраста»⁴.

С нашей точки зрения, ни равенство в правах и свободах мужчины и женщины, ни равенство в возможностях их реализации непосредственным объектом исследуемого преступления быть не могут, поскольку ст. 145 УК РФ называет преступными действия в отношении не всех женщин, а только их части - беременных или имеющих детей в возрасте до трех лет. Указанное преступление не может быть причислено и к «дискриминационным в отношении женщин», поскольку понятие «дискриминация в отношении женщин» означает любое различие, исключение или ограничение по

¹ Кузнецов А.П., Лукьянова Н.А. Ответственность за преступление, предусмотренное статьей 145 УК РФ // Трудовое право. – 2003. – №8. – С. 50.

² Там же. – С. 50.

³ Здравомыслов Б.В., Караулов В.Ф., Кладков А.В. Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть. Учебник. 2-е изд., перераб.и доп. – М.: Юристъ, 2000. – С. 187.

⁴ Мачковский Л. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей // Законность. – 2004. – № 6. – С. 16.

признаку пола, а в ст. 145 УК РФ предусмотрены деяния, ограничивающие права женщин по другому признаку¹.

Трудно согласиться с А.В. Кладковым и в том, что указанная статья Уголовного кодекса направлена на защиту каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, поскольку потерпевшим от необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, может быть далеко не каждый.

Не вполне точным мы считаем положение, содержащееся в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»². В нем отказ в приеме на работу связан с правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, а отказ в приеме на работу женщин по мотиву их беременности или наличия детей в возрасте до трех лет (абз. 3 п. 10) рассматривается исключительно как носящий дискриминационный характер, т.е. ограничивающий права названной категории женщин по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами. Такой подход Пленума позволяет относить к дискриминационному и увольнение женщин беременных либо имеющих детей в возрасте до трех лет: основанием такого увольнения являются обстоятельства, также не связанные с деловыми качествами работниц. Однако данным преступлением нарушается не только принцип равенства при заключении трудового договора (и его расторжении), но (а может быть, в первую очередь) и право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом (право на труд). И право на труд у этих женщин есть, поскольку провозгласивший его Международный пакт об экономических,

¹ Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации: научно–практический (постатейный) / под ред. С.В. Дьякова, Н.Г. Кадникова. – М.: Юриспруденция, 2013. – С. 459.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 6. – 2004.

культурных и социальных правах был ратифицирован СССР еще в 1973 году. Что касается права свободно распоряжаться своими способностями к труду, то оно нарушилось бы принуждением женщины к труду, ограничением выбора того или иного рода деятельности и занятий.

С учетом изложенного, основным непосредственным объектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, по нашему мнению, является право на труд женщины беременной или имеющей детей в возрасте до трех лет и ее равные права с другими на заключение трудового договора (и на его расторжение)¹.

Что касается утверждения Р.И. Михеева и А.И. Бойко о том, что права ребенка являются факультативным объектом данного преступления, то это, как мы считаем, неверно: вряд ли права ребенка можно назвать непосредственным объектом этого преступления (пусть и факультативным). Сами авторы пишут, что преступление на правах ребенка сказывается, т.е. вред его правам причиняется косвенно, а факультативный объект - объект непосредственный.

В то же время, по нашему убеждению, у необоснованного отказа в приеме на работу или увольнения с работы беременной женщины и женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, дополнительные объекты есть. Во-первых, им является право на охрану материнства (п. 1 ст. 38 Конституции РФ).

Общественная опасность исследуемого деяния обусловлена совершением его в отношении специального потерпевшего. Признаки потерпевшего включаются в составы преступлений не во всех случаях, а лишь тогда, когда нужно сузить круг потерпевших, ограничить его определенными условиями. Это положение аналогично положению со специальным субъектом

¹ Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. В.П. Ревина. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юстицинформ, 2009. – С. 150.

преступления. Данную особенность в уголовном праве отражает понятие «специальный потерпевший»¹.

Предваряя непосредственное исследование этого вопроса, стоит отметить, что в уголовно-правовой науке наметилась тенденция усиления внимания потерпевшему от преступления.

Так, в диспозиции ст. 145 УК РФ наряду с беременными женщинами законодатель называет женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Однозначного толкования этого термина нет ни в трудовом, ни в уголовном праве, что может являться одной из причин, затрудняющих применение указанной уголовно-правовой нормы.

Потерпевшие от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, определены в диспозиции как беременные женщины или женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

При исследовании данного состава в уголовно-правовой литературе таких женщин перечисляют в качестве потерпевших, не касаясь проблемы толкования их признаков. Вместе с тем звучат предложения о расширении круга потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. Эти предложения основаны на несоответствии круга лиц, чье право на труд гарантировано трудовым законодательством, кругу лиц, чье право на труд охраняется ст. 145 УК РФ. Дело в том, что потерпевшими от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, названы беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, тогда как трудовое законодательство защищает от отказа в заключении трудового договора и от увольнения с работы по мотиву наличия детей более широкий круг лиц.

В новом Трудовом кодексе РФ способ закрепления гарантий изменен: запреты на отказ в приеме на работу и расторжение трудового договора предусмотрены разными нормами (ст. 64 и 261 ТК РФ). Статьей 64 ТК РФ запрещен необоснованный отказ в приеме на работу в отношении любого

¹ Фаргиев И. Терминология о потерпевшем в уголовном праве // Уголовное право. – 2004. – № 2. – С. 77.

человека, но особо выделен запрет на отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. На первый взгляд от необоснованного отказа в заключении трудового договора защищен каждый человек, но по отмеченному выше мотиву (наличие детей) в отношении мужской категории в данной статье ничего не сказано. В то же время в ТК РФ по-прежнему есть статья (ст. 264 ТК РФ), распространяющая гарантии и льготы женщинам в связи с материнством на лиц, воспитывающих детей без матери: отцов и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. В отличие от ст. 170 КЗоТ, ст. 261 ТК РФ распространила гарантии при расторжении трудового договора на всех лиц, воспитывающих указанных ранее детей без матери.

Таким образом, сравнение трудовых гарантий с мерами их уголовно-правового обеспечения показывает, что разрыв между ними не преодолен.

С целью исправления ситуации в литературе высказано предложение изменить редакцию ст. 145 УК РФ. Так, по мнению А.П. Кузнецова и Н.А. Лукьяновой, круг потерпевших следует расширить, для чего диспозицию этой статьи предложено сформулировать следующим образом: «Отказ в заключении трудового договора, перевод или увольнение трудящихся с семейными обязанностями (беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, отца, воспитывающего без матери ребенка в возрасте до трех лет, а также опекуна ребенка, не достигшего возраста трех лет), наказываются..»¹.

Поддерживая позицию А.П. Кузнецова и Н.А. Лукьяновой в целом, мы не можем согласиться с предложенной ими редакцией. Хотя авторы сначала и охарактеризовали потерпевших довольно широко - как «трудящихся с семейными обязанностями», далее в скобках, раскрывая данное понятие, они включили в него наряду с уже указанными женщинами, беременными или имеющими детей в возрасте до трех лет, только отцов и опекунов ребенка

¹ Кузнецов А.П., Лукьянова Н.А. Ответственность за преступление, предусмотренное ст. 145 УК РФ // Трудовое право. – 2003. – № 8. – С. 50.

того же возраста. Таким образом, предложенное расширение круга потерпевших оказалось явно недостаточным: в него не вошли одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и другие лица, воспитывающие таких детей без матери.

С целью «охвата» всех лиц, чье право на труд гарантировано ст. 64, 261 и 264 ТК РФ, статьей 145 УК РФ необходимо защитить от необоснованного отказа в приеме на работу не только беременных женщин, женщин, имеющих детей, а также отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, а от необоснованного увольнения с работы - беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), и других лиц, воспитывающих таких детей без матери. Указание на разный круг потерпевших от необоснованного отказа в приеме на работу и потерпевших от необоснованного увольнения обусловлено их несовпадением в нормах Трудового кодекса.

Поэтому для внесения предложения о расширении круга потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, в первую очередь необходимо в самом трудовом законодательстве защитить одинаковый круг лиц - как от необоснованного отказа в приеме на работу, так и от необоснованного увольнения в связи с наличием детей. Решение данных задач позволит избежать трудности в определении и дальнейшем толковании признаков потерпевшего при применении ст. 145 УК РФ.

Рассмотрим подробнее круг лиц, защищенных трудовым законодательством от необоснованного отказа в приеме на работу и от необоснованного увольнения на основании наличия детей.

Статьей 64 ТК РФ, как уже указывалось, запрещен отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. Статья 264 ТК РФ распространяет эти гарантии и на отцов,

воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Рассмотрим отдельно каждую категорию перечисленных лиц. В отношении беременных женщин, очевидно, проблем с толкованием нет.

К женщинам, имеющим детей, в науке трудового права относят разный круг лиц. Большинство авторов причисляют к ним наряду с родившими ребенка и женщин, усыновивших его.

Из содержания ст. 261 ТК РФ также следует, что указанное определение не ограничивается понятием «мать ребенка», так как в данной статье наряду с женщиной, имеющей ребенка, упоминается и одинокая мать, воспитывающая ребенка.

В Постановлении Верховного Совета СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи»¹ данное понятие толкуется более широко, и к указанным женщинам относят и тех женщин, дети у которых находятся на попечении. Подопечные дети, согласно пониманию специалистов в области семейного права, это дети, находящиеся под опекой и попечительством. Таким образом, в данное определение включаются не только женщины, усыновившие ребенка, но и установившие над ними опеку (попечительство).

Соответственно, в науке уголовного права понятие «женщина, имеющая ребенка», тоже толкуется широко. Так, Н.А. Лопашенко таковой считает не только мать, но даже и женщину, имеющую приемного ребенка².

В соответствии с диспозицией статьи 145 УК РФ и в связи с широким толкованием понятия «женщина, имеющая ребенка» потерпевшими от этого преступления могут быть не только матери, но и любые женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (в том числе усыновители и опекуны).

¹ Постановление ВС СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. – 1990. – № 16. – Ст. 269.

² Лопашенко Н.А. Преступные нарушения трудового законодательства // Трудовое право. – № 4. – 2003. – С. 28.

Следующая категория - это «отец, воспитывающий ребенка без матери». Специалисты в области трудового права считают, что отцом ребенка является лицо, записанное в качестве отца в свидетельстве о рождении ребенка¹. В этой связи необходимо отметить, что согласно Семейному кодексу РФ², родители, усыновители, опекуны (попечители), приемные родители являются различными субъектами, и семейно-правовые отношения с ними регулируются различными главами Семейного кодекса.

Из смысла ст. 47 СК РФ следует, что с понятием «отец ребенка» связывают происхождение ребенка от определенного мужчины. Согласно этой статье, права и обязанности родителей и детей основываются на происхождении детей, удостоверенном в установленном законом порядке. Под термином «происхождение детей» имеется в виду их кровное происхождение от определенных мужчины и женщины, зарегистрированное с соблюдением установленного порядка. Отцовство супруга, согласно ст. 48-49 СК РФ, устанавливается:

1) по факту государственной регистрации заключения брака (на данном факте основана презумпция отцовства супруга матери ребенка, если не доказано иное);

2) по совместному заявлению отца и матери ребенка в орган загса, если ребенок рожден матерью, не состоящей в браке;

3) по индивидуальному заявлению отца, не состоящего в браке с матерью на момент рождения ребенка, но только при соблюдении определенных условий;

4) по заявлению матери, не состоящей в браке с отцом ребенка, в судебном порядке.

Таким образом, согласно нормам Семейного кодекса, отцом ребенка является мужчина, происхождение ребенка от которого в законном порядке

¹ Комментарий к ТК РФ / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Городец, 2009. – С. 827.

² Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 16.

установлено и удостоверено компетентным органом - загсом. Он же в качестве отца указан в свидетельстве о рождении. В некоторых случаях (но не во всех!) в свидетельстве о рождении в качестве отца указывается и усыновитель ребенка. Согласно ст. 136 СК РФ, по просьбе усыновителей суд может принять решение о записи усыновителей в книге записей рождений в качестве родителей усыновленного ими ребенка. В отдельных случаях суд вправе отказать им в такой просьбе.

В науке трудового права понятие «отец ребенка» толкуют расширительно. Так, специалисты в данной области отмечают, что к ним относятся прежде всего отцы детей и опекуны (попечители), а на практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, а также приемный родитель (приемный отец)¹.

Однако законодатель, озаглавив статью. 264 ТК РФ «Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери», содержанием этой статьи в действительности ограничил данный круг только отцами, воспитывающими детей без матери, и опекунами (попечителями), тем самым не позволяя толковать понятие «лица, воспитывающие детей без матери» расширительно, как это предлагают специалисты в области трудового права. К примеру, законодатель, применяя понятие «женщина, имеющая ребенка», позволяет толковать его шире, чем просто «мать ребенка» и включать в данное понятие женщину, усыновившую ребенка. Напротив, в статье 264 ТК РФ, употребляя понятие «отец, воспитывающий ребенка без матери», законодатель тем самым не включил в этот круг мужчин, усыновивших ребенка и воспитывающих его без матери. В противном случае необходимо было употребить понятие «мужчина, воспитывающий ребенка без матери» (по аналогии с понятием «женщина, имеющая ребенка»). Таким образом, действующая редакция статьи 264 ТК РФ не дает оснований для расширительного толкования.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, 2015. – С. 759.

По нашему мнению, приемные родители не могут входить в круг лиц, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст. 64, 261 и 264 ТК РФ, а право на труд приемной матери не может охраняться ст. 145 УК РФ (она не относится к женщинам, имеющим детей, указанным в качестве потерпевших в ст. 145 УК РФ). Согласно ст. 151 СК РФ, приемная семья образуется на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью. Понятие приемной семьи раскрыто в ст. 1 Федерального закона «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»¹: это форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на основании договора между органом опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью) о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью. Приемные родители, в отличие от опекунов (попечителей), кроме средств на содержание детей, за выполнение своих обязанностей по воспитанию получают вознаграждение.

Согласно ст. 152 СК РФ, размер оплаты труда приемных родителей и льготы, предоставляемые приемной семье, в зависимости от количества принятых на воспитание детей, устанавливаются законами субъектов Российской Федерации. Таким образом, законодатель рассматривает воспитание ими детей как труд, за который они получают оплату. При определении размера оплаты труда приемных родителей, как правило, за основу берутся различные ставки оплаты труда педагогических работников или минимальный размер оплаты труда.

Мы полагаем, что право на труд приемных родителей уже реализовано, и оснований для обеспечения их дополнительными гарантиями, предусмотренными ст. 64, 261, 264 ТК РФ, нет.

¹ Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 52. – Ст. 5880.

Еще одна категория лиц, на которых распространяются гарантии при заключении трудового договора в связи с наличием детей, - это опекуны несовершеннолетних.

Таким образом, в трудовом законодательстве гарантии при заключении трудового договора в связи с беременностью или наличием детей распространяются на такие категории лиц, как: беременные женщины; женщины, имеющие детей (во-первых, под ними понимается разный круг лиц; во-вторых, не указан возраст детей); отцы, воспитывающие детей без матери (также без указания возраста); опекуны несовершеннолетних (т.е. не достигших возраста восемнадцати лет).

Совершенно иным образом в трудовом законодательстве определен круг лиц, на которых распространены гарантии при расторжении трудового договора. Помимо беременных женщин, они предоставляются:

- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- иным лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери.

К лицам, воспитывающим ребенка без матери, специалисты в области трудового права относят: отцов, иных родственников (бабушек, дедушек, сестер и др.), одиноких усыновителей, опекунов и попечителей¹. Таким образом, данным понятием охвачены все лица, которые воспитывают детей без матери и должны быть защищены трудовым законодательством от необоснованного увольнения с работы по мотиву наличия ребенка (детей).

Обращает на себя внимание факт использования законодателем различных формулировок в ст. 261 ТК РФ («имеющая ребенка» и «воспитывающая ребенка»). Специалисты в области трудового права

¹ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – С. 297.

толкуют это различие следующим образом: гарантиями, указанными в данной статье, пользуются все женщины, имеющие (т.е. родившие или усыновившие) ребенка в возрасте до трех лет, либо те женщины и иные лица, которые воспитывают, т.е. осуществляют постоянный уход и содержание ребенка в возрасте до 14 (18) лет¹.

Следовательно если ребенок в возрасте до трех лет проживает отдельно от матери, но мать не лишена родительских прав, она пользуется гарантиями при увольнении; если же ребенку больше трех лет, то гарантии предоставляются только при условии его фактического воспитания. В связи с этим следует отметить, что гарантии не распространяются на женщину, фактически осуществляющую уход и содержание ребенка, если его мать отказывается его воспитывать и еще не лишена родительских прав. В то же время трудовые права матери, которая уклоняется от воспитания ребенка, законом необоснованно защищены (воспитание в данном случае понимается достаточно широко - это и уход, и содержание ребенка). С целью исправления данной ситуации термин «женщина, имеющая ребенка» следует заменить термином «мать, воспитывающая ребенка».

Подводя итог изложенному, необходимо еще раз подчеркнуть, что Трудовым кодексом от необоснованного увольнения защищен более широкий круг лиц, чем от необоснованного отказа в приеме на работу. В частности, во-первых, мужчины, усыновившие ребенка и воспитывающие его без матери, остались не защищенными от необоснованного отказа в приеме на работу; во-вторых, в ст. 64 ТК РФ речь идет о женщинах, имеющих детей, при этом возраст детей никак не ограничен, а в ст. 264 ТК РФ, в которой распространены гарантии при заключении трудового договора на лиц, воспитывающих детей без матери, говорится об отцах, воспитывающих детей (также без ограничения возраста ребенка), и опекунах (попечителях) несовершеннолетних.

¹ Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. – С. 1001.

Очерчивая круг лиц, защищенных от необоснованного отказа в приеме на работу по мотиву наличия детей, резюмируем, что в него вошли: женщины, при наличии ребенка любого возраста; отцы, воспитывающие ребенка любого возраста без матери; опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (то есть не достигшего восемнадцати лет). В этот круг не попали, как уже говорилось выше, усыновители, а также другие лица, фактически воспитывающие ребенка без матери, но не установившие опеку (попечительство) над ним. Проблема заключается и в том, что возраст ребенка никак не ограничен, и это еще больше расширяет несоответствие круга лиц, защищенных трудовым законодательством от необоснованного отказа в заключении трудового договора, с кругом лиц, защищенных от необоснованного увольнения. В ст. 261 ТК, предусматривающей гарантии при расторжении трудового договора в связи с беременностью и наличием детей, круг лиц не только четко очерчен, но в него вошли и все те лица, право на труд которых по указанному обстоятельству должно быть защищено нормами трудового законодательства.

Как отмечалось, в науке трудового права к женщинам, имеющим детей, относят в том числе и усыновивших их, а некоторые авторы - и установивших над ними опеку (попечительство), а мужчин, усыновивших ребенка, относят к категории «лиц, воспитывающих детей без матери» (ч. 3 ст. 261 ТК) либо к «отцам, воспитывающим детей без матери» (ст. 264 ТК). По нашему мнению, усыновители (и мужчины, и женщины), а также опекуны могут относиться только к «лицам, воспитывающим детей без матери».

В Семейном кодексе РФ усыновители и опекуны являются самостоятельными субъектами семейно-правовых отношений наряду с родителями. Данными категориями оперирует и Трудовой кодекс. Законодателю при формулировании ст. 64, 261 и 264 ТК РФ законодателю следовало не отступать от понятий, заимствованных из Семейного кодекса, тем более что именно названный кодекс регулирует отношения между

членами семьи. Описание круга лиц с семейными обязанностями в нормах ТК РФ в полном соответствии с нормами Семейного кодекса исключило бы расширительное либо неединообразное толкование в науке трудового права признаков «женщины, имеющей ребенка» и «отца, воспитывающего ребенка без матери» и в свою очередь облегчило бы толкование признаков потерпевшего от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, в уголовно-правовой науке. В настоящее время единообразного понимания женщины, имеющей детей, ни в трудовом, ни в уголовном праве нет.

С целью охвата всех лиц, чье право на труд должно быть гарантировано трудовым законодательством, необходимо выровнять круг лиц, защищенных от необоснованного увольнения, с кругом лиц, защищенных от необоснованного отказа в приеме на работу, прежде всего в нормах самого Трудового кодекса. Для этого в статью 64 ТК РФ следует внести изменения, и в пункте 3 круг лиц, чье право на труд данной статьей гарантировано, определить следующим образом: «Беременные женщины, а также матери, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иные лица, воспитывающие указанных детей без матери». В ст. 261 ТК РФ понятие «женщина, имеющая ребенка» необходимо заменить понятием «мать, воспитывающая ребенка».

В свою очередь, с целью ликвидации несоответствия круга лиц, чье право на труд гарантировано трудовым законодательством, кругу лиц, чье право на труд охраняется ст. 145 УК РФ, перечень потерпевших от этого преступления необходимо, по нашему мнению, расширить и под охрану ст. 145 УК РФ поставить следующих лиц: беременных женщин, а также матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иных лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Напомним, что основным непосредственным объектом является право на труд и равные права с другими гражданами на заключение трудового договора (и на его расторжение). Как видно, при предложенном нами расширении круга потерпевших он остается неизменным.

Дополнительный факультативный объект определен как право на охрану материнства, и, как известно, это право нарушается не всегда. Данный объект также остается неизменным: беременные женщины и матери детей в возрасте до трех лет при предложенном нами изменении диспозиции ст. 145 УК РФ остаются потерпевшими от необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения и соответственно право на охрану материнства этих женщин указанным преступлением будет нарушено. Тем более неизменным остается второй дополнительный факультативный объект - интересы службы (в государственной либо в коммерческой или иной организации).

При нынешней редакции ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите в связи с беременностью и воспитанием детей, квалифицируется разными нормами УК РФ. Эта проблема вытекает как раз из указанного выше несоответствия круга лиц, имеющих гарантии в ТК РФ и потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. Так, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иные лица, воспитывающие детей без матери (отцы, опекуны, бабушки, дедушки и др.) - это разновидность социальных групп.

В заголовке ст. 145 потерпевшими названы беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. В связи с предложением расширить круг потерпевших от этого преступления путем внесения изменений в ее диспозицию считаем необходимым и в названии статьи указать обобщающий термин, который бы охватывал всех этих лиц и с максимальной точностью определял их.

Полагаем, что более точно этот круг можно описать следующим образом: «лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите в связи с беременностью или воспитанием ребенка».

В криминологии разработано такое понятие, как «латентный потерпевший» - скрытый (неизвестный) потерпевший, который в уголовно-правовом плане существует в связи с фактом совершения преступления, однако по объективным или субъективным причинам его существование не известно правоохранительным органам. Проблема латентного потерпевшего часть более сложной проблемы латентных преступлений и латентной преступности в целом, которой определенное внимание уделяется в криминологии. Применительно к преступлению, предусмотренному ст. 145 УК РФ, стоит особо отметить, что латентность этих преступлений напрямую зависит от латентности самого потерпевшего от преступления. В связи с тем, что данное преступление относится к делам частного-публичного обвинения, уголовное дело возбуждается только лишь по заявлению потерпевшей, которая в некоторых случаях даже не догадывается о том, что за неправомерные действия работодателя установлена уголовная ответственность. А если и знает об этом, то, как правило, не имеет желания инициировать процесс привлечения его к уголовной ответственности ввиду разных причин.

Подводя итог изложенному в данном параграфе, повторим, что, мы пришли к выводу, что основным непосредственным объектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, является право на труд женщины беременной или имеющей детей в возрасте до трех лет и ее равные права с другими на заключение трудового договора (и на его расторжение), а дополнительными факультативными объектами - право на охрану материнства указанных женщин и интересы службы (в государственной или в коммерческой или иной организации).

2.2 Объективная сторона преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ

Объективная сторона состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, описана в диспозиции как необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы беременной женщины и женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. Указанный состав является формальным, и это не вызывает сомнений ввиду четкости изложения диспозиции. Это положение в уголовно-правовой литературе общепризнано. Рассматриваемое преступление признается оконченным с момента отказа в приеме на работу или с момента увольнения с работы указанной категории женщин¹.

Вместе с тем существует точка зрения, относительно которой при привлечении к ответственности лица, совершившего деяния, указанные в диспозиции рассматриваемой нормы, должно быть доказано, наряду с совершением этих деяний, «наличие причинной связи между совершенными виновными неправомерными действиями и нахождением женщины в состоянии беременности либо наличием у нее детей в возрасте до трех лет»². Трудно согласиться с автором относительно такого понимания конструкции состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ.

С учетом того, что эта точка зрения высказана специалистом в области трудового права и из проанализированной нами литературы является единственной, можно отметить, что все-таки положение о том, что данный состав является формальным, общепризнано.

Объективную сторону этого преступления составляют несколько деяний: отказ в приеме на работу и увольнение с работы.

В рассматриваемом составе признаки субъекта обоих деяний совпадают и, следовательно, совершаются одним специальным субъектом. Поэтому в

¹ Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.И. Чучаева. – М.: КОНТРАКТ, 2013. – С. 350.

² Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – С. 415.

диспозиции ст. 145 УК РФ, бесспорно, описаны не несколько составов, а несколько альтернативных деяний, а именно: 1) необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; 2) необоснованное увольнение с работы беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. Следовательно, достаточно совершения одного из указанных действий, чтобы они (при наличии всех субъективных признаков) образовали состав исследуемого преступления¹.

Первое деяние - необоснованный отказ в приеме на работу. Возникает вопрос: в какой форме оно совершается - действия или бездействия? В уголовно-правовой литературе этот вопрос мало освещен. В юридической литературе прошлых лет исследований по данному аспекту нет. Вместе с тем мнения отдельных авторов по указанному вопросу встречаются.

Необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, запрещен под угрозой уголовного наказания, поэтому, отказывая в приеме на работу, лицо совершает действия, запрещенные в том числе уголовным законом.

Отказать можно только путем активных действий (в устной или письменной форме), хотя бы даже жестом, мимикой, в противном случае это будет уклонение от приема на работу, которое в диспозиции не указано. В словаре Ожегова «отказать» - значит ответить отрицательно на просьбу, требование². Таким образом, необходимо как-то среагировать на просьбу о принятии на работу, и противоправный способ реагирования в законе указан - отказ.

Представляется правильным, что при бездействии преступник не совершает тех действий, которые необходимы в интересах общества и потому требуются нормами права; те же действия, которые им совершаются

¹ Актуальные проблемы уголовного права. Учебник для магистрантов / отв. ред. И.А. Подройкина. – М.: Проспект, 2014. – С. 187.

² Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковик, 1999. – С. 471.

в период его преступного бездействия, обычно не имеют юридического значения. При совершении преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, отказ в приеме на работу имеет как раз юридическое значение. Более того, в нем и состоит сама объективная сторона преступления, заключающаяся в этом акте человеческого поведения¹.

Поскольку диспозиция ст. 145 УК РФ относится к бланкетным, нам необходимо обратиться к нормам трудового права, которые и регулируют трудовые отношения по поводу отказа в приеме на работу.

В ст. 64 ТК РФ речь идет об отказе в заключении трудового договора, в ст. 145 УК РФ - об отказе в приеме на работу. Являются ли данные понятия идентичными? Л.Г. Мачковский справедливо считает, что «трудовое законодательство рассматривает заключение трудового договора и прием на работу как самостоятельные юридические факты»². Основанием возникновения трудового правоотношения по общему правилу является трудовой договор. Вместе с тем, согласно ст. 61 ТК РФ, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

На первый взгляд законодатель предусмотрел еще одно основание возникновения трудовых правоотношений - фактическое допущение работника к работе. Однако в этом случае законодателем применен такой юридический прием, как юридическая фикция, то есть фактический допуск работника к работе признается заключением трудового договора. В этом случае в действительности трудовой договор в письменной форме не заключался. Но в законе используется правовая фикция о фактическом

¹ Кожемякина Е. Откажи мне, откажи. Закон обязывает работодателей отвечать письменно кандидатам в течение недели. Что и как писать в отказе? // Юрист спешит на помощь. – 2015. – № 9. – С. 26.

² Шишко И.В. Экономические правонарушения: Вопросы юридической оценки и ответственности. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 202.

допуске к работе для внесения определенности в трудовые правоотношения. Иными словами, несуществующий факт заключения в письменной форме трудового договора через фактический допуск признается законодателем существующим. Таким образом, можно сказать, что основание возникновения трудового правоотношения едино - это заключение трудового договора.

Оформление приема на работу представляет собой следующую за заключением трудового договора обязанность работодателя - издать приказ о принятии работника на работу. Так, ст. 68 ТК РФ гласит: «Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора».

Как видим, момент заключения трудового договора и момент оформления приема на работу - понятия неравнозначные и не совпадающие по времени. Первое всегда предшествует второму. Следовательно, трудовые правоотношения могут возникнуть и практически возникают до официального приема на работу, т.е. до издания руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). Таким образом, последующее оформление уже заключенного (подписанного) трудового договора не влияет на его правовую значимость как основания, с которым связывается возникновение трудовых правоотношений.

Более того, документом, подтверждающим время работы у работодателя, является трудовой договор, а не приказ (распоряжение). Так, согласно ст. 61 ТК РФ, «работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу». Договор считается действующим, как было указано выше, со дня его подписания или фактического допущения работника к работе. Согласно ст. 309 ТК РФ документом, подтверждающим период работы у работодателя - физического

лица, является трудовой договор, заключенный в письменной форме, а не приказ (распоряжение) о приеме на работу¹.

Из изложенного следует, что возникновение трудовых правоотношений и вытекающих из них прав и обязанностей работодателя и работника в трудовом законодательстве связано единственно с заключением трудового договора, а не приемом на работу.

Соответственно, если работодатель заключил с работником трудовой договор, однако уклоняется от оформления приема на работу (не издает приказ или распоряжение), то оснований для привлечения его к ответственности по ст. 145 УК РФ нет. Если же работодателем издан приказ (распоряжение) о приеме на работу, но не заключен трудовой договор, то все равно, в соответствии с нормами трудового законодательства, возникновение трудовых правоотношений начинается со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В целях приведения названия и диспозиции ст. 145 УК РФ в соответствие с нормами трудового законодательства, представляется правильным отразить это положение: «отказ в приеме на работу» должен быть заменен «отказом в заключении трудового договора».

Для определения момента окончания необоснованного отказа, предусмотренного в ст. 145 УК РФ, необходимо обратиться к нормам трудового законодательства.

В ст. 64 ТК РФ также нет указаний на то, в какой форме должен быть совершен отказ в заключении трудового договора - письменной или устной.

Вместе с тем, согласно части пятой этой статьи, по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Таким образом, если женщина, которой необоснованно отказано в приеме на работу, не потребует

¹ Трудовое право России / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – С. 159.

письменного объяснения причины отказа или работодатель, несмотря на требование женщины, откажется это сделать - в любом случае налицо оконченное преступление: словесно ли он выразил свой отказ или жестом, мимикой однозначно дал понять, что женщина не будет принята на работу.

Если работодатель отказал претендентке на свободную вакансию в заключении трудового договора сразу и открыто, то оконченным такое действие следует считать, бесспорно, с этого момента. Если же работодатель отказал в заключении трудового договора, а спустя определенный промежуток времени сообщил причину отказа в письменной форме по требованию соискательницы свободной вакансии, то оконченным данное деяние следует считать все-таки с момента устного отказа и именно этот момент имеет юридическое значение. В случае, когда работодатель сначала не отказал претендентке на свободную вакансию в заключении трудового договора, пообещав сообщить о своем решении в письменной форме, а в последующем отказал, то оконченным данное действие, по нашему мнению, следует считать с момента доведения письменного отказа до сведения женщины.

На практике встречаются случаи уклонения работодателя от приема на работу, когда он не отказывает претендентке на вакансию, но, обещая рассмотреть ее кандидатуру, неоднократно просит перезвонить, прийти в следующий раз и так «тянет время» в надежде на то, что она либо не сможет в скором будущем осуществлять трудовую деятельность в связи с большим сроком беременности, либо ей надоест безрезультатно перезванивать или приходиться на прием к работодателю. В таких случаях, согласно диспозиции ст. 145 УК РФ, работодатель не привлекается к уголовной ответственности по указанной статье в связи с тем, что он не отказал в приеме на работу, хотя, по сути, такие деяния работодателя приводят к тому же результату, какой был бы при необоснованном отказе, - женщина необоснованно не принимается на работу по мотиву беременности или наличия детей.

Таким образом, при равной степени общественной опасности указанных деяний ввиду отсутствия уклонения от заключения трудового договора в ст. 145 УК РФ последнее, на первый взгляд, может остаться безнаказанным. Однако, это не так.

Для обоснования этого положения обратимся к нормам Трудового кодекса Российской Федерации. В нем срок рассмотрения работодателем предложения о приеме на работу указанных категорий женщин не установлен, что и дает возможность работодателю уклоняться от приема на работу нежелательной претендентки, тем самым избегая уголовной ответственности.

В то же время, в отличие от претендентки на вакансию, работодатель защищен трудовым законодательством от простоя рабочего места, и в соответствии со ст. 61 ТК РФ имеет право аннулировать трудовой договор, если работник не приступил к работе в установленный день. Согласно ч. 4 ст. 64 ТК РФ, если работник, приглашенный в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца после своего увольнения не обращается к работодателю с предложением заключить трудовой договор, работодатель освобождается от обязанности принять его на работу. Следовательно, законодатель ограничил срок ожидания работодателем тех или иных действий работника для принятия первым решения об аннулировании договора или освобождения его от обязанности заключить трудовой договор. Как видно, работодатель от потерь защищен, в то время как соискательница вакансии может пребывать в неопределенности длительное время, не получая заработную плату¹.

Таким образом, очевиден дисбаланс прав работодателя и соискателя вакансии (включая названные категории женщин) на минимизацию потерь. Однако основание привлечения работодателя за уклонения от заключения

¹ Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. – С. 459.

трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, все-таки есть.

Вспомним, что трудовой договор является специфической разновидностью гражданско-правового и имеет с последним много общего: в обоих две стороны, обоим присуща свобода договора и возмездный характер. Не зря в работах по трудовому праву авторы исследуют критерии разграничения этих договоров. И это не случайно. Трудовое право выделилось в самостоятельную отрасль из гражданского в XX веке в связи с необходимостью усилить защиту одной из сторон - работника. При этом оно было и остается составляющей частного права (как и гражданское).

Следовательно, применение норм гражданского права к трудовым отношениям в случае пробелов в их регулировании трудовым законодательством допустимо. И если в самом ТК РФ сроки рассмотрения работодателем предложения соискателя о заключении трудового договора не установлены, то с целью восполнения пробельности законодательства мы можем использовать аналогию закона или аналогию права.

Учитывая, что предложение соискательницы о заключении с ней трудового договора можно рассматривать в качестве оферты, а ответ работодателя - в качестве акцепта, полагаем, что правомерно руководствоваться нормами ГК РФ о заключении трудового договора. И если норма, регулирующая сходный случай, в гражданском законодательстве есть, использовать необходимо аналогию закона.

В соответствии со ст. 441 ГК РФ, если срок для акцепта не определен в оферте, в законе или иных правовых актах, то акцепт должен быть получен лицом, направившим оферту, в течение нормально необходимого для этого времени. Поэтому можно утверждать, что отсутствие по истечении нормально необходимого времени положительного ответа работодателя на предложение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, заключить с ней трудовой договор, по сути, является отказом в его заключении. Конечно, категория «нормально необходимого

времени» является оценочной и не вносит полной ясности в рассматриваемую нами проблему, однако ориентир для уголовно-правовой оценки уклонения работодателя от заключения трудового договора есть. Нормально необходимое время следует определять с учетом конкретных условий, в которых работодатель уклонялся от заключения трудового договора. Моментом окончания необоснованного уклонения от заключения трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, является истечение этого времени.

В то же время во избежание такого «длинного пути» к обоснованной уголовно-правовой оценке случаев уклонения работодателя от заключения трудового договора с названной категорией женщин, возможны следующие альтернативные правовые решения:

1) в части 3 ст. 64 ТК РФ в качестве противоправного деяния в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте трех лет, наряду с отказом в заключении трудового договора, необходимо указать уклонение от заключения с ними трудового договора, а затем соответствующим образом расширить ст. 145 УК РФ (дополнить ее уклонением от заключения трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет);

2) установить в Трудовом кодексе сроки для рассмотрения работодателем предложения претендента на вакансию о заключении трудового договора, которые бы заменили оценочный признак «нормально необходимого времени» на формализованный. Это решение, по нашему мнению, является более правильным, так как по истечении точно установленного в трудовом законодательстве времени уклонение работодателя рассматривалось бы как отказ в заключении трудового договора. При необоснованности этих действий работодатель привлекался бы к уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ.

Следующим действием, образующим объективную сторону преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, является увольнение с

работы беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Обращаясь к нормам трудового законодательства, регулирующим прекращение трудового договора, отметим, что законодатель оперирует несколькими различными по содержанию понятиями: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника». Термин «прекращение трудового договора» используется в ТК РФ в широком смысле и охватывает практически все основания, с которыми закон связывает окончание действия трудового договора.

Из ст. 77 ТК РФ следует, что «прекращение трудового договора» включает в себя случаи «расторжения трудового договора», т.е. последнее является разновидностью или частью первого. С термином «расторжение трудового договора» можно связать прекращение трудового договора по инициативе одной из сторон (работника или работодателя).

Согласно ст. 192 ТК РФ, увольнение работника относится к дисциплинарным взысканиям, являющимся последствием совершения дисциплинарного проступка. Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод, что это не единственное значение, вложенное законодателем в понятие «увольнение».

В связи с изложенным употребление в диспозиции ст. 145 УК РФ термина «увольнение» представляется, по меньшей мере, неудачным. Более точным было бы - «расторжение трудового договора», что подчеркнет инициативный характер прекращения трудовых правоотношений. Кроме того, для единообразного понимания и толкования необходимо указать, что инициативной стороной выступает работодатель. Учитывая изложенные нюансы, преступные деяния в диспозиции ст. 145 УК РФ должны быть описаны следующим образом: «отказ в заключении трудового договора или расторжение трудового договора по инициативе работодателя...».

Таким образом, формулировка объективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, будет приведена в полное соответствие с нормами трудового законодательства.

Остается открытым вопрос о том, с какого момента считать оконченным необоснованное увольнение с работы беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Для этого вновь обратимся к нормам трудового законодательства.

Согласно ст. 84.1 ТК РФ, днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда он фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). Поэтому, по общему правилу, оконченным необоснованное увольнение следует считать с момента окончания последнего рабочего дня. Так как прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, этот день и должен быть указан в приказе. Как видно из текста ст. 81.1, в ней предусмотрены исключения. Например, если женщина находилась в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и работодатель при этом ее уволил, то это такое увольнение будет необоснованным, и оконченным это преступное действие следует считать со дня, указанного в приказе (распоряжении) об увольнении.

Свои особенности имеет прекращение срочного трудового договора с беременной женщиной. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Таким образом, законодатель укрепил гарантии беременным женщинам при увольнении в случае истечения срочного трудового договора.

Вместе с тем, согласно новой редакции ст. 261 ТК РФ, допускается увольнение женщины в период беременности в связи с истечением срока трудового договора, который был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, в случае, если невозможно с

письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

На первый взгляд, появилось еще одно правомерное основание расторжения трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя (наряду со случаями ликвидации предприятия либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем). Однако заметим, что это не является основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а служит основанием прекращения трудового договора, что, как было отмечено выше, не одно и то же. В данном случае договор прекращает свое действие независимо от чьей-либо инициативы.

На практике встречаются случаи, когда работодатель принуждает беременную женщину или женщину, имеющую детей в возрасте до трех лет, написать заявление об увольнении по собственному желанию, на основании которого издает приказ об ее увольнении. Принуждение работниц к увольнению по собственному желанию может проявляться как в форме активных действий со стороны работодателя (прямые угрозы, насилие и т.п.), направленных на расторжение трудового договора по инициативе работниц, так и в форме бездействия, проявляющегося в ущемлении их трудовых прав, в результате чего они вынуждены подать заявление об увольнении по собственному желанию. Внешне в этих случаях увольнения по инициативе работодателя (а значит и необоснованного увольнения) нет. Однако в действительности у уволенных женщин волеизъявления на расторжение трудового договора не было - оно было только у работодателя.

Разъясняя особенности рассмотрения такой категории споров, Пленум Верховного Суда РФ ориентирует суды на то, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении явилась его добровольным волеизъявлением¹. Поэтому увольнение указанной категории женщин хотя и совершается на

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 6. – 2004.

основании их заявления (написанного под давлением работодателя), относится тоже к необоснованному увольнению и подпадает под ст. 145 УК РФ.

Почти во всех подобных случаях потерпевшие обращались в государственную инспекцию труда, и уже по первому звонку ее работников работодатели, боясь ответственности, добровольно восстанавливали потерпевших на работе. Вместе с тем имевшие место преступления в момент окончания последнего рабочего дня были окончены, а последующее восстановление - это посткриминальное поведение работодателя, учитываемое при назначении наказания.

Необходимым признаком объективной стороны исследуемого состава преступления является «необоснованность» отказа в приеме на работу или увольнения. Необоснованность означает, что отсутствуют надлежащие основания в отказе в приеме на работу или увольнении с работы, предусмотренные ТК РФ или специальными нормативными актами. В частности, в соответствии с трудовым законодательством запрещено отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей

Под необоснованным отказом в приеме на работу или увольнением с работы имеются в виду те случаи, когда эти действия совершены вопреки законодательству без достаточных к тому оснований. Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, установление прямых или косвенных преимуществ при его заключении в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников

Закон специально подчеркивает запрещение необоснованного отказа в приеме на работу. Так, отказ женщине в приеме на работу в связи с отсутствием у нее надлежащего образования не является незаконным. Точно так же должно быть признано законным увольнение беременной женщины, работающей водителем, если она по приговору суда лишена права управлять автомобилем

Отказ в приеме на работу беременной женщины либо женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, является необоснованным в случае, если работодатель объявил о приеме на работу работников и при этом отказал в заключении трудового договора беременной или имеющей детей в возрасте до трех лет женщине, которая по своим деловым качествам, законно установленным требованиям и критериям соответствует предлагаемой работе

Отказ в приеме на работу может быть выражен как в письменной форме, так и устно. На квалификацию преступления это не влияет. Он может быть завуалирован надуманными предложениями, создающими видимость правомерности действий работодателя (например, предлагается тестирование или назначается испытательный срок, по завершении которого женщине объявляют, что она не выдержала испытаний или показала неудовлетворительные результаты тестирования). В таком случае необходимо обратиться к нормативным правовым актам, определяющим условия приема на работу. Например, ст. 70 ТК РФ содержит запрет обуславливать прием на работу беременной женщины испытанием в целях проверки соответствия поручаемой работе. Таким образом, отказ беременной женщине в приеме на работу под предлогом отрицательного результата испытания является незаконным и потому необоснованным.

Необоснованным (незаконным) является увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по инициативе администрации независимо от оснований увольнения. Например, отказ женщины от работы в случае, когда администрация отказала ей в предоставлении полагающихся льгот, не может рассматриваться как

нарушение трудовой дисциплины, а ее увольнение по этому основанию является незаконным, вызванным нежеланием администрации предоставить соответствующие льготы¹.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, - такой отказ является обоснованным.

ТК РФ предусмотрена группа оснований отказа в приеме на работу, которая касается исключительно беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Для этих категорий женщин основания тоже дифференцированы. Но они связаны с состоянием беременности или наличием детей.

Так, согласно ст. 259 ТК РФ, запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Согласно ст. 298 ТК РФ, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

В соответствии со ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Эти нормы установлены Постановлением Правительства РФ «О новых нормах

¹ Оценочные признаки в Уголовном кодексе Российской Федерации: научное и судебное толкование: научно-практическое пособие / под ред. А.В. Галаховой. – М.: Норма, 2014. – С. 359.

предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»¹.

В ряде случаев установлен запрет на работу беременных женщин в определенных условиях и производствах, противопоказанных их физиологическим особенностям и состоянию здоровья. Характеристики работ, на которых запрещен труд беременных женщин, указаны в Гигиенических требованиях к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96)². В них, в частности, предусмотрено, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов с пола, преобладанием статистического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на коленях, на корточках, согнувшись с наклоном туловища более 15 градусов и др.). Для беременных должны исключаться операции на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся нервноэмоциональным напряжением. Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада барометрического давления, воздействия промышленных аэрозолей, потенциально опасных химических веществ, без естественного освещения, на всех видах работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных электронно-вычислительных машин и т.д.

В гигиенических требованиях также указывается, что масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) не должна превышать 2,5 кг. При подъеме и перемещении

¹ Постановление Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06 февраля 1993 г. № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 7.

² СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 г. № 32) // Экологический вестник России. – № 3. – 2001.

тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстоянии до 5 м, не может превышать с рабочей поверхности 60 кг. Рабочая поза, темп движений должны быть свободными, ходьба за смену - до 2 км и т.д.

С учетом изложенного заметим, что работодатель обязан отказать беременной женщине в приеме на работу, если свободная вакансия связана с запрещенными для нее условиями труда. Такой отказ, даже откровенно совершенный по мотиву беременности или наличия детей, не будет необоснованным.

В уголовно-правовой литературе было высказано мнение относительно внутренней противоречивости диспозиции статьи 145 УК. При существовании признака необоснованности и мотива - беременности или наличия детей - напрашивается, парадоксальный вывод о том, что отказ в приеме на работу или увольнение женщины по указанному выше мотиву не будут преступлениями, если они окажутся «обоснованными». Однако, подчеркивают они, при указанных в УК РФ мотивах отказа или увольнения никакие их обоснования не должны иметь значение для криминализации деяния. Ведь если женщине отказывают в трудоустройстве или увольняют по указанным мотивам, то такое деяние заведомо «необоснованно» и уголовно наказуемо.

Однако, как мы уже указали, отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, в некоторых случаях будет законным.

В связи с трудностью доказывания признака необоснованности при отказе в заключении трудового договора в правоприменительной деятельности в упомянутом Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 даются некоторые рекомендации. Так, в п. 10 этого постановления разъясняется: в связи с тем, «... что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли

работодателем предложение об имеющихся вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора». Соответственно, если претендент на свободную вакансию узнает о ее наличии не из публичных источников (например, сотрудник организации сообщает своим знакомым о том, что уволился какой-то работник) и, обращаясь к работодателю, получает отказ, то это еще не является основанием для признания такого отказа необоснованным. Заключение трудового договора с соискателем свободной вакансии является правом работодателя, а не обязанностью, поэтому в каждом конкретном случае необходимо доказать, что отказ носил дискриминационный характер, так как возможны случаи, когда работодатель не считает нужным вообще заполнять освободившуюся вакансию в связи с производственной нецелесообразностью.

Бремя доказывания наличия дискриминации в большинстве стран Запада ранее лежало на истце, т.е. на дискриминируемом работнике. При обращении в суд с жалобой на дискриминацию истец должен был доказать, что:

- он принадлежит к дискриминируемой категории;
- его предложение трудовых услуг произвольно отвергнуто;
- он достаточно квалифицирован, чтобы выполнять данную работу;
- работодатель, отвергнув предложение истца, продолжает искать кандидатов на данную должность.

Если истец все это доказал, бремя доказывания перемещалось на работодателя, который должен был предоставить доказательства наличия законных оснований отказа в предоставлении должности. На истце, в свою очередь, лежало бремя доказывания, что все эти основания - лишь предлог для осуществления дискриминации.

В настоящее время во многих странах (США, Италии, Швеции) бремя доказывания отсутствия дискриминации возложено на работодателя¹.

Конечно, эти вопросы решались и решаются в рамках гражданского судопроизводства. Вместе с тем установление дискриминационности действий работодателя не представляло и сегодня не представляет в указанных странах особой сложности. Такая практика, считаем мы, должна быть учтена нашими правоохранительными органами при установлении необоснованности действий работодателя при отказе в приеме на работу.

Обобщая изложенное, повторим, что отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, не может быть признан необоснованным: во-первых, если он вызван спецификой работы, для выполнения которой заключается трудовой договор, а также деловыми качествами женщин; во-вторых, если основан на ограничениях либо запретах, установленных законом. В других случаях отказ в приеме на работу указанной категории женщин следует признать необоснованным, и деяния работодателя (при наличии других признаков состава рассматриваемого преступления) будут квалифицированы по ст. 145 УК РФ.

В ст. 261 ТК РФ предусмотрены гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении трудового договора. Признак необоснованности увольнения вытекает из толкования указанной статьи. Необоснованным в ее контексте будет любое увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, кроме случаев, исчерпывающе перечисленных в названной статье. Так, в соответствии с п. 1 указанной статьи расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

¹ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: Интел-Синтез, 2013. – С. 27.

В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (наряду с другими лицами, указанными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ), расторжение трудового договора, как правило, не допускается. Увольнение возможно лишь по основаниям, связанным с виновным поведением работника, либо исключающим продолжение работы. К их числу, наряду с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (названными допустимым основанием расторжения трудового договора с беременными женщинами), относятся:

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ);

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ);

представление работником подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

В некоторых случаях, даже если поступки беременной женщины с полной очевидностью нарушают законные интересы не только работодателя, но и других лиц (иногда даже детей), в соответствии с трудовым законодательством работодатель не имеет права ее уволить. Более того, работодатель, уволивший беременную женщину по любым другим

основаниям, кроме случаев ликвидации предприятия либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, может быть привлечен к уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ ввиду необоснованности действий.

Однако, как отмечалось, в соответствии с ч. 3 ст. 17 Конституции РФ осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. На основании этого положения привлечение работодателя к уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ возможно только тогда, когда осуществление прав женщин беременных и имеющих малолетних детей не нарушает прав работодателя и других лиц. В противном случае, в соответствии с указанным конституционным положением, увольнение работодателем беременной женщины можно будет признать обоснованным. В таких случаях работодатель не может быть привлечен к уголовной ответственности (если будет установлено нарушение его прав или прав других лиц действиями беременной женщины), хотя налицо нарушение трудового законодательства.

Поэтому с целью ликвидации дисбаланса прав субъектов трудовых правоотношений, по нашему мнению, в трудовом законодательстве перечень оснований расторжения трудового договора с беременной женщиной должен быть расширен. Перечень, предусмотренный для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, названных в ст. 261 ТК РФ, должен быть распространен и на беременных женщин. Только так может осуществляться право на труд беременной женщины без ущемления прав других лиц.

Таким образом, необоснованным будет отказ в приеме на работу тогда, когда он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом; а необоснованным расторжение трудового договора по инициативе работодателя будет любое такое расторжение, кроме случаев, исчерпывающе перечисленных в ст. 261 ТК РФ, если осуществление прав указанных женщин не нарушает права других лиц.

На основании выводов, сделанных в этом и предыдущих параграфах, предлагаем следующую редакцию диспозиции ст. 145 УК РФ: «Необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, а также матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанных детей без матери...».

2.3 Субъективная сторона преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ, особенности мотива

Преступления, сконструированные по типу формального, могут быть совершены только с прямым умыслом, и волевой момент умысла при этом заключается в желании совершить общественно опасные деяния. Соответственно, лицо осознает общественную опасность своих действий (бездействия) и желает совершить именно эти действия, обладающие общественной опасностью.

Возникает вопрос: в чем заключается осознание работодателем общественной опасности действий, составляющих объективную сторону преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ.

Сознание общественной опасности, предполагает: а) сознание фактического характера совершаемого деяния и б) сознание его социального значения, т. е. вредоносности для конкретных интересов общества, поставленных под охрану уголовного закона.

А.И. Рарог под общественно опасным понимает лишь такое деяние, которое по своим объективным фактическим свойствам способно причинить вред определенным общественным отношениям, охраняемым уголовным

законом, то есть посягает на определенный объект¹. Эта направленность на конкретный объект является одним из критериев общественной опасности деяния и, безусловно, должна охватываться сознанием лица, действующего умышленно. Осознанию общественно опасного характера деяния помогает не только отражение (хотя бы в общих чертах) объекта преступления, но и понимание социального значения всех фактических свойств совершаемого деяния. К таким свойствам А.И. Рарог относит место, время, способ и обстановку совершаемого преступления, которые, будучи включенными законодателем в объективную сторону преступления, содержат дополнительную характеристику действия или бездействия, становятся их индивидуальными признаками².

Бесспорно, что в преступлениях с так называемым специальным потерпевшим, т.е. когда его признаки указаны в диспозиции, они должны тоже охватываться сознанием лица. Более того, в таких случаях осознание объекта происходит опосредованно, через осознание признаков потерпевшего.

В содержание умысла не входит осознание признаков самой субъективной стороны и признаков, характеризующих субъекта преступления. Если же речь идет о преступлениях со специальным исполнителем, то умыслом виновного должны охватываться не сами по себе дополнительные признаки субъекта, а характер нарушенных виновным специальных обязанностей, которые определяют специфические свойства самого деяния. Сознание признаков специального субъекта входит в содержание умысла потому, что они, определяя правовое положение субъекта, неразрывно связаны с лежащими на субъекте специальными обязанностями. Сознание этих обязанностей, а, следовательно, и того, что

¹ Теория квалификации преступлений. Учебное пособие для магистрантов / под ред. А.И. Рарога. – М.: Проспект, 2016. – С. 51.

² Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть: Учебник / под ред. Л.В. Иногамовой-Хегай, А.И. Рарога, А.И. Чучаева. 2-е изд., испр. и доп. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. – С. 456.

они нарушаются деянием, невозможно без сознания признаков, определяющих правовое положение лица¹.

На основании изложенного можно резюмировать, что в преступлении, предусмотренном ст. 145 УК РФ, умыслом работодателя должны охватываться следующие обстоятельства:

1. Нарушение им права на труд беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а также их права на равные возможности при заключении трудового договора (или его расторжение), состоящее в необоснованности отказа в приеме на работу или в необоснованности увольнения с работы. Работодатель осознает, что его отказ в приеме на работу необоснован, если базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом; а увольнение необоснованно всегда, за исключением случаев, исчерпывающе перечисленных в ст. 261 ТК РФ.

2. Характер нарушенных им специальных обязанностей, а именно обязанности принять на работу беременную женщину или женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, и не увольнять указанных женщин, кроме как в предусмотренных законом случаях. При этом лицо осознает, что эта обязанность лежит именно на нем.

3. Состояние женщины, которой необоснованно отказано в приеме на работу, - беременность или наличие у нее ребенка в возрасте до трех лет. Данные обстоятельства могут стать известными из беседы с претендентками на свободную вакансию, из ознакомления с их документами, представленными работодателю, в том числе медицинскими. Конечно, состояние беременности на более поздних сроках можно определить и по внешним признакам, т.е. визуально.

¹ Рарог А.И., Грачева Ю.В., Боженюк С.А. Уголовное право в вопросах и ответах. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2016. – С. 214.

Отсутствие осознания хотя бы одного из перечисленных элементов в интеллектуальном моменте умысла является основанием для признания субъекта невиновным¹.

На первый взгляд утверждение о необходимости осознания работодателем всех трех «составляющих» может показаться сомнительным. В частности, это касается осознания объекта. Ведь можно возразить: если даже ученые, исследовавшие состав данного преступления, определяют по-разному его объект, то как можно требовать осознания этого объекта работодателем. С нашей точки зрения, важно осознание им объекта хотя бы в общих чертах. Достаточно того, что работодатель осознает необоснованность совершаемых им деяний, а именно в этом и заключается нарушение права на труд и равные возможности.

Работодатели осознают только противоправность своих действий, т.е. запрещенность их соответствующей правовой нормой (имеется в виду не уголовно-правовая, а трудо-правовая норма). Это связано с бланкетностью диспозиции ст. 145 УК РФ, содержание которой определяется нормами трудового права. Лицо может не осознавать, что совершает преступление, но осознает нарушение им норм трудового законодательства².

Таким образом, при совершении указанного преступления виновный, как правило (исключение составляют только, может быть, высокосоциальные), не осознает и не может осознавать общественную опасность совершаемых деяний, но осознает их противоправность, так как любой работодатель (или другое лицо, наделенное полномочиями по приему на работу и увольнения с работы) презюмируется знающим трудовое законодательство.

Лица, занятые специализированной деятельностью, как правило, специально изучают нормы, без знания которых они в ряде случаев не только не вправе, но и фактически не могут заниматься ею.

¹ Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник для бакалавров / под ред. В. Б. Боровикова. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – С. 501.

² Уголовное право Российской Федерации. Общая и Особенная части: учебник / под ред. А.И. Чучаева. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2013. – С. 459.

О необходимости знания работодателем трудового законодательства свидетельствует наличие в Трудовом кодексе (ст. 356) положения о том, что Федеральная инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением всеми работодателями (в том числе физическими лицами) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законам и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Соответственно, при установлении умысла работодателя на совершение преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, реально установить осознание им не общественной опасности своих деяний, а их противоправности. Однако закон не включает осознание противоправности совершаемого деяния в содержание умышленной формы вины, и, следовательно, при отсутствии у лица осознания общественной опасности своего деяния, строго в соответствии с дефиницией умысла, следует прийти к выводу об отсутствии его вины.

В ряде случаев законодатель признает деяния умышленными лишь при осознании их противоправности. К этим случаям она относит прежде всего совершение преступлений со специальным субъектом, когда на лицо возлагается выполнение или обеспечение соблюдения каких-то правил и обязанностей. Однако заметим, что при отсутствии этого признака в законодательной формулировке умысла включение его отдельными авторами в интеллектуальный момент и признание вины в тех деяниях, в которых может осознаваться исключительно их противоправность, представляется весьма спорным. В соответствии же со смыслом и буквой закона, необоснованно отказывая в приеме на работу или необоснованно увольняя с

работы беременную женщину или женщину, имеющую детей в возрасте до трех лет, работодатель не осознает общественную опасность совершаемых деяний, и, следовательно, у него нет умысла на их совершение, а значит, исключается и его вина.

Как видим, существует объективная необходимость включения в интеллектуальный момент умысла осознания противоправности. Авторы предлагают заменить термин «общественная опасность» на термин «противоправность». Однако в Уголовном кодексе предусмотрено немало преступлений, которые являются «очевидно общественно опасными», как назвала их И.В. Шишко, и осознание общественной опасности и противоправности которых не вызывает сомнения¹. Осознавая общественную опасность таких деяний, совершившие их лица не могут одновременно не осознавать их противоправности. С учетом этого обстоятельства И.В. Шишко предлагает включить осознание противоправности в определение умысла как элемент не конъюнкции, а дизъюнкции: «Преступление признается совершенным с прямым умыслом, если лицо осознавало общественную опасность или противоправность своих действий (бездействия)...»².

Такая дефиниция умысла исключает необходимость установления осознания противоправности очевидно общественно опасных преступлений и осознания общественной опасности преступлений, где это осознание вторично к осознанию противоправности или вовсе невозможно.

Мы также считаем необходимым включить в законодательное определение умысла признак осознания противоправности деяния как альтернативный осознанию его общественной опасности. Таким образом, умысел в преступлениях, сконструированных по типу формальных, должен быть определен следующим образом: «Преступление признается

¹ Шишко И.В. Вина и преступления в сфере экономической деятельности // Уголовное право. – 2002. – № 3. – С. 55.

² Там же. – С. 55.

совершенным умышленно, если лицо осознавало общественную опасность или противоправность своего деяния и желало его совершить».

С учетом изложенного, умышленность деяний, предусмотренных ст. 145 УК РФ, состоит в осознании работодателем (или другим лицом, в компетенцию которого входит прием и увольнение с работы) того, что он нарушает право на труд и равные возможности беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а именно используя предоставленные ему полномочия, необоснованно отказывает в заключении трудового договора или необоснованно расторгает трудовой договор с беременной женщиной или женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, и желает совершить эти действия.

Полагаем, что в этом определении исчерпывающе обозначены все те элементы осознания, которые входят в интеллектуальный момент умысла в преступлении, предусмотренном ст. 145 УК РФ.

Конститутивным элементом субъективной стороны состава исследуемого преступления является специальный мотив, непосредственно названный в диспозиции.

Мотив в диспозиции указан и, соответственно, как обязательный элемент состава преступления самым непосредственным образом влияет на квалификацию. Мотивом отказа в приеме на работу или увольнения с работы, согласно ст. 145 УК РФ, должны быть беременность женщины или наличие у нее ребенка в возрасте до трех лет. При этом для квалификации как раз никакого значения не имеет, чем именно работодателя указанные женщины не устраивают в качестве работниц. В каждом случае совершения указанных деяний мотив подлежит установлению, а при его отсутствии в действиях работодателя нет состава преступления.

На практике мотив весьма сложно доказать. Именно в этом можно усмотреть главную причину почти нулевого применения рассматриваемой нормы.

Работодатель зачастую отказывает в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей малолетних детей, или увольняет их по другим, предусмотренным трудовым законодательством основаниям, скрывая таким образом мотив, указанный в рассматриваемой норме.

Действительно, установить мотив крайне сложно, и это обстоятельство затрудняет, а иногда делает вовсе невозможным применение рассматриваемой нормы. Работодатель не совершает никаких действий, которые бы подтверждали наличие мотива (в отличие, например, от корыстного мотива, «раскрывающегося» в различных действиях). Вопрос еще и в другом: имеется ли хоть какое-то рациональное зерно, целесообразность в существовании одновременно двух признаков: «необоснованности» отказа в приеме на работу или увольнения с работы и «мотива» отказа - беременности или наличия детей в возрасте до трех лет.

Итак, мы полностью поддерживаем предложение об исключении мотива из текста рассматриваемой нормы не только ввиду трудности его доказывания, что, безусловно, негативно сказывается на правоприменительной практике, но прежде всего потому, что в его существовании нет никакого практического смысла. Ведь если отказ в приеме на работу или увольнение с работы указанной категории женщин необоснованны, то мотив этих деяний не имеет значения. Конечно, данным мотивом законодатель подчеркнул, что нарушение права на труд и дискриминация работодателем указанных женщин происходит именно ввиду беременности или наличия малолетних детей. Однако криминообразующим признаком данного деяния, определяющим общественную опасность, является потерпевший, а не мотив. Подчеркнем, что данная норма направлена на охрану права на труд женщин, трудоустройство которых затруднено вследствие их низкой конкурентоспособности ввиду беременности или наличия малолетних детей, и исключение специального мотива из рассматриваемой нормы облегчит ее применение, начнет

оказывать реальное предупредительное воздействие и наконец повысит эффективность защиты трудовых прав таких женщин.

Тем более, отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, именно по этим мотивам в некоторых случаях будет совершенно законным. Речь идет о работе, на которую претендует беременная женщина или женщина, имеющая детей в возрасте до трех лет, связанной с ограничениями либо запретами, установленными законом или иными нормативными правовыми актами. Это обстоятельство еще раз с очевидностью указывает на необходимость исключения мотива из состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ.

Таким образом, о необходимости исключения мотива из описания данного деяния в законе свидетельствуют следующие обстоятельства:

1. При любом необоснованном отказе в приеме на работу или необоснованном увольнении с работы, независимо от мотива, налицо существенное нарушение права на труд и равные с другими возможности лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите, - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

2. Отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам бывает совершенно обоснованным, а если отказ необоснованный, то совершенно неважно, какими мотивами руководствовался работодатель при этом.

3. Главной причиной практически нулевого применения данной нормы является сложность доказывания мотива, поэтому уголовно-правовая охрана трудовых прав указанных женщин, в которой они сегодня, несомненно, нуждаются, остается лишь фикцией, о чем большинство работодателей знает и совершенно безнаказанно и безбоязненно совершает деяния, предусмотренные ст. 145 УК РФ.

Таким образом, наличие признака необоснованности, как было отмечено в предыдущем параграфе, совершенно оправданно и не требует корректировки, а необходимость исключения мотива налицо.

2.4 Субъект преступления предусмотренного ст. 145 УК РФ

Признаки субъекта преступления в ст. 145 УК РФ не указаны. В уголовно-правовой литературе при их раскрытии в основном ограничиваются самыми общими формулировками. Бесспорным является то, что субъект указанного преступления - специальный, т.е. наряду с общими признаками обладает и дополнительными. В качестве таковых можно выделить наличие полномочий по приему на работу и увольнению¹.

Конечно, ввиду бланкетности состава за толкованием дополнительных признаков субъекта исследуемого преступления необходимо обращаться к нормам трудового законодательства.

Согласно ч. 1 ст. 20 ТК РФ, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившие в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Работодателями - физическими лицами в соответствии со ст. 20 ТК РФ признаются:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в

¹ Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.М. Лебедев. – М.: Юрайт, 2013. – С. 648.

трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами¹.

Таким образом, на первый взгляд в указанной статье определен круг лиц, которые, соответственно, являются и субъектами преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. Поясним только, что «права и обязанности работодателя в трудовом отношении непосредственно осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Все иные работодатели осуществляют свои права и обязанности через органы управления, которым является его руководитель».

Таким образом, совершенно очевидно, что, кроме должностных лиц и лиц, выполняющих управленческие функции в коммерческой или иной организации, субъектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, являются в том числе и работодатели - физические лица, перечисленные в ст. 20 ТК РФ.

¹ Кочои С.М. Уголовное право. Общая и Особенная части: краткий курс. – М.: КОНТРАКТ, Волтерс Клувер, 2010. – С. 261.

В связи с тем, что субъектом рассматриваемого преступления может быть должностное лицо или лицо, выполняющее управленческие функции в коммерческой или иной организации, возникает вопрос о соотношении рассматриваемого преступления с преступлениями, предусмотренными ст. 285 и 201 УК РФ. С нашей точки зрения, в данном случае имеет место отношение конкуренции. При этом норма, предусматривающая ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех, является специальной, а нормы, предусматривающие ответственность за злоупотребление полномочиями (ст. 285 и 201 УК РФ), общими.

Рассматривая соотношение исследуемой нормы с другими, необходимо обратиться и к ст. 136 УК РФ, предусматривающей ответственность за нарушение равенства прав человека и гражданина (дискриминация). Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трех лет, является одной из разновидностей дискриминации по мотиву беременности и наличия малолетних детей. Соответственно, ч. 1 и ч. 2 ст. 136 УК РФ являются общими нормами по отношению к ст. 145 УК РФ. Уточним: в случае, когда деяния, предусмотренные ст. 145 УК РФ, совершаются должностным лицом либо лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации (субъекты ст. 285 и 201 УК РФ), то общей нормой по отношению к ст. 145 УК РФ будет ч. 2 ст. 136 УК РФ; а в случае его совершения работодателем - физическим лицом (кроме частных нотариусов, аудиторов, служащих частных охранных и детективных служб) - ч. 1 ст. 136 УК РФ.

Рассматривая вопрос о круге субъектов преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, возникает вопрос: может ли быть привлечено к уголовной ответственности физическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению

домашнего хозяйства (в дальнейшем мы их будем именовать физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями)? С одной стороны, данное лицо названо субъектом трудовых правоотношений, осуществляет права и обязанности работодателя в этих отношениях, и, соответственно, на него распространяются нормы трудового права. Ему, в частности, запрещен необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. На основании этого физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, должно тоже признаваться субъектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ. С другой стороны, даже на первый взгляд представляется нонсенсом привлечение к уголовной ответственности, к примеру, матери, ищущей няню для своего ребенка и отказывающей в этой работе беременной женщине, потому что та не сможет долго осуществлять свои трудовые функции и придется искать другую работницу. Беременная женщина может не устраивать ее в качестве работницы и ввиду других причин, например регулярного посещения врача, особенностей ее состояния здоровья (разве в состоянии токсикоза беременная женщина может полноценно осуществлять уход за малолетним ребенком?)¹.

Заметим, что работодатель - физическое лицо является особым субъектом трудовых правоотношений, о чем свидетельствует наличие отдельной главы, предусматривающей особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Конечно, работодателями - физическими лицами являются, в том числе и другие субъекты трудовых отношений - индивидуальные предприниматели, а также частные нотариусы, адвокаты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Труд работников, осуществляющих трудовую деятельность у этой группы лиц, также

¹ Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. Ф.Р. Сундунова, М.В. Талан. – М.: Статут, 2012. – С. 457.

регулируется названной главой ТК РФ. Однако между физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и остальными работодателями - физическими лицами существует различие как в их правовом статусе в качестве работодателей, так и в правовой природе договоров, заключаемых с работниками. Эти особенности позволяют считать физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, действительно особыми субъектами трудовых отношений и говорить об исключении их из числа субъектов исследуемого преступления¹.

Во-первых, деятельность индивидуальных предпринимателей, а также частных нотариусов, адвокатов и иных указанных лиц подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; во-вторых, она носит профессиональный характер и является источником дохода; и в-третьих, именно для осуществления этой деятельности они вступают в трудовые отношения с работником. Данные обстоятельства свидетельствуют о «тяготении» указанных субъектов к юридическим лицам, чего нельзя сказать о физических лицах, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Об особом правовом статусе последних как работодателей свидетельствуют также запрет принимать локальные нормативные правовые акты (ч. 1 ст. 8 ТК РФ), обязанность в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления (ч. 4 ст. 303 ТК РФ), возможность со стороны работодателя изменять определенные сторонами условия трудового договора (ст. 306 ТК РФ), запрет оформлять трудовые книжки и производить в них записи (ч. 2 ст. 309 ТК РФ)².

И наконец, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, принимают работников для реализации личных потребностей, поэтому и выбор ими работника происходит с учетом не

¹ Сверчков В.В. Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2014. – С. 315.

² Ситникова, Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. – С. 451.

столько его деловых и профессиональных качеств, сколько личных. Поэтому сложно говорить о необоснованности отказа таких работодателей в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, когда последние хотя и соответствуют всем предъявляемым требованиям, но состояние беременности, наличие детей или отсутствие личного доверия и симпатии являются поводом для отказа. Тем более установление уголовной ответственности работодателя за деяния, предусмотренные ст. 145 УК РФ, оправданно только как временная и вынужденная мера до момента, когда государство будет иметь достаточные экономические ресурсы для полноценной заботы о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите. Однако если относительно других работодателей - физических лиц это вполне обоснованно, то в отношении работодателя, нанимающего работников для личных нужд, установление уголовной ответственности нельзя признать социально справедливым.

Трудовой договор работника с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, имеет черты гражданско-правового договора об оказании услуг. Эти договоры заключаются между равноправными субъектами - физическими лицами, работник не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка (такое подчинение признак трудовых отношений). В настоящее время такие договоры законодатель однозначно отнес к трудовым, но нельзя считать это бесспорным. Возможно, в дальнейшем законодатель изменит их отраслевую принадлежность и отношения наемного работника с физическим лицом, нанимающим его для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, будут регулироваться Гражданским кодексом, как, к примеру, это было в дореволюционной России и в настоящее время происходит в Германии.¹

Вместе с тем нам представляется, что уже в настоящее время физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не может быть

¹ Санникова Л.В. Договор найма труда в России. – М.: МТ-Пресс, 1999. – С. 91.

субъектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ ввиду специфики его правовых отношений с наемным работником.

Резюмируя изложенное о субъекте преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, повторим, что им могут быть наряду с должностными лицами и лицами, выполняющими управленческие функции в коммерческой или иной организации, также физические лица - индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования являются субъектами исследуемого преступления при достижении шестнадцатилетнего возраста.

3 ЗАРУБЕЖНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПРЕСТУПЛЕНИЯХ ПРОТИВ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

3.1 Уголовное законодательство стран СНГ о нарушении трудовых прав граждан

Современный мир во всем своем многообразии и противоречивости сталкивается с общими проблемами и вопросами, решение которых возможно только на пути сотрудничества государств. Изучение уголовного права различных правовых систем в их исторической ретроспективе есть по сути дела использование сравнительно-исторического метода познания. Компаративисту, решающему современные юридические проблемы, никогда не стоит отказываться от сравнительно-исторического анализа зарубежного права. Он дает возможность исследовать процесс разработки и совершенствования основных уголовно-правовых институтов, их законодательное оформление. В данном случае сравнительное правоведение позволит определить:

- использование норм международного уголовного права в своем национальном государстве;

- эффективность инкорпорированных положений международного права в российское уголовное законодательство с позиции противодействия преступности;

- тенденции развития и совершенствование национального уголовного права различных государств на основе международного.

Разработчики проекта Уголовного кодекса Российской Федерации, формулируя основные задачи, которые должен был решить новый уголовный закон, наряду с другими, называли и такую, как использование мирового опыта, лучших правовых решений, выработанных законодательством и практикой других государств.

Кроме этого, перед разработчиками стояла одна из важнейших задач - в максимальной степени обеспечить гармонизацию и унификацию российской и зарубежной уголовно-правовых систем. В первую очередь это относилось к регламентации ответственности за преступления, посягающие на социально-экономические права и свободы, где страны с развитой экономикой имеют определенный положительный опыт, так как в течение длительного периода они совершенствовали свое уголовное законодательство в поисках оптимального варианта. В данном случае речь, конечно, идет не о бездумном копировании зарубежного законодательства в целом либо отдельных его институтов в частности¹.

В процессе изучения опыта зарубежных стран в области противодействия преступлениям, конечно же, нельзя механически переносить те или иные положения и правовые институты на российскую действительность, так как некритическое заимствование способно отрицательно сказаться на правоприменительной практике.

Законодательство каждой страны должно учитывать конкретные особенности экономического, исторического, политического, национального и социального развития, состояния преступности, традиции и иные особенности мер по ее противодействию.

Выдающийся российский криминалист И.С. Таганцев, говоря о необходимости при анализе и оценке национального права, предлагал учитывать подходы к решению аналогичных проблем, имеющиеся в зарубежном законодательстве. В частности он писал: “Конечно, при подобной оценке на первом этапе должно стоять национальное значение правовых положений: не для удивления или восхваления со стороны чужеземцев создаются законы, а для удовлетворения потребностей страны. Но и полное отчуждение от права других народов, от их исторического правового опыта, от вековой работы человечества было бы пагубно для

¹ Есаков Г.А., Крылова Н.Е., Серебренникова А.В. Уголовное право зарубежных стран. – М.: Проспект, 2008. – С. 154.

национального развития права. Во всяком праве, а следовательно, и в нашем рядом с моментом национальности существует и момент всеобщности; не может какой-либо обладающий зачатками дальнейшего развития жизни народ противополжить себя человечеству, такое отчуждение от живущего есть признак вымирания жизни”¹.

Сравнительная характеристика уголовного законодательства союзных республик, входящих в СССР, дает основание сделать вывод, что практически все уголовные законы, несмотря на некоторые расхождения редакционного порядка, не влияющие по существу на направленность уголовно-правовой защиты трудовых прав граждан, предусматривали одинаковые составы преступлений. Исключение составляли лишь УК Азербайджанской ССР², УК Узбекской ССР³, которые содержали составы преступлений, предусматривающих ответственность за нарушение нанимателем законов о труде и социальном страховании в кулацком хозяйстве и нарушение правил о подсобном наемном труде в дехканском хозяйстве. Для эволюции законодательства об уголовной ответственности за нарушение трудовых прав граждан рассматриваемого периода характерной являлась исключительная осторожность в определении законодателем мер государственного принуждения.

Анализируя уголовное законодательство союзных республик до распада СССР, можно отметить, что в них, как в предыдущее время, были по существу одинаковые составы преступлений⁴. Исключение из правил составляли УК Киргизской ССР и УК Эстонской ССР. Например, в части 1 статьи 136 УК Киргизской ССР предусматривалась ответственность за

¹ Таганцев Н.С. Русское уголовное право: Лекции. Часть общая. Т. 1. – С.-Пб.: Государственная типография, 1902. – С. 21.

² Уголовный кодекс Азербайджанской ССР // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=5821>.

³ Уголовный кодекс Узбекской ССР // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=3695>.

⁴ Уголовное законодательство Союза ССР и союзных республик // отв. Ред. Ф.И. Калинычев. – М.: ГосЮрИздат, 1969. – С. 253.

нарушение правил охраны труда¹. Как и в предыдущие периоды, квалифицированным признаком оставалась заведомость создаваемой опасности для жизни и здоровья. В УК Эстонской ССР уголовно-правовой ответственности за нарушение трудового законодательства посвящалась только статья 135, которая регламентировала ответственность за нарушение должностным лицом правил по технике безопасности или промышленной санитарии либо иное законодательство о труде, если это нарушение заведомо создавало угрозу для жизни или здоровья трудящихся и если в течение года, предшествовавшего нарушению, к виновному за такое же нарушение были применены меры административного взыскания². Как видно из приведенного примера, Уголовный кодекс Эстонской ССР, в отличие от других кодексов, предусматривал уголовную ответственность лишь за повторность совершения деяния в сфере труда или за тяжкие последствия (ч. 2 ст. 135 УК Эстонской ССР). Данное законодательное решение закладывало предпосылки для включения административно-правовой преюдиции в сферу уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан³.

Интересно отметить, что в ряде зарубежных стран, уголовное законодательство которых содержит нормы об ответственности за нарушение правил охраны труда, подобные составы сконструированы по типу формальных.

Нормы об охране труда имеются в уголовных кодексах многих стран ближнего зарубежья. Однако сформулированы они законодателем по-разному. Так, если в кодексе Киргизстана статья 142 (Нарушение правил охраны труда)⁴ сконструирована аналогично нормам УК РФ, то в Уголовном кодексе Литвы предусмотрена ответственность за нарушение нормативных

¹ Там же. – С. 269.

² Уголовное законодательство Союза ССР и союзных республик // отв. Ред. Ф.И. Калинычев. – М.: ГосЮрИздат, 1969. – С. 594.

³ Воробьев В.В. Уголовно-правовые и криминологические аспекты борьбы с преступлениями в сфере трудовых отношений: Дис... канд. юрид. наук. – Н. Новгород, 2002. – С. 28.

⁴ Уголовный кодекс Кыргызской республики // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243545>.

актов о безопасности труда, если такое нарушение могло повлечь определенные последствия (ст. 141)¹. Следовательно, ответственность может наступить уже с момента невыполнения или ненадлежащего выполнения определенного пункта нормативного акта, принятого в целях охраны труда. Однако уголовная ответственность за это преступление предусмотрена лишь при наличии умышленной вины.

В Уголовном кодексе Таджикистана законодатель сохранил статью 138 УК 1960 года (Нарушение законодательства о труде - ст. 153) и, кроме этого, включил статью 152 (Принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в забастовке), а также статью 163 о заведомо незаконном увольнении с работы, невыполнении решения суда о восстановлений на прежней работе, задержке выплаты заработной платы, а равно об иных умышленных существенных нарушениях законодательства о труде².

В Уголовном кодексе Грузии содержатся три статьи, предусматривающие ответственность за преступления в сфере трудовых отношений: 168 (Посягательство на свободу труда), 169 (Нарушение трудового законодательства), 170 (Нарушение правил охраны труда)³.

Законодатель в УК Азербайджанской Республики⁴ разместил аналогичные нормы в главе 21 “Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина” и включил в нее статью 162, предусматривающую ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло

¹ Уголовный кодекс Литовской республики // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243877>.

² Уголовный кодекс Республики Таджикистан // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242456&subID=100100844,100100857,100100935,100101578,100101580>.

³ Бигвава З.К. Уголовный кодекс Грузии. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2012. – С. 274.

⁴ Уголовный кодекс Азербайджанской Республики от 30 декабря 1999 года // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242908&subID=100104131,100104132#text>.

по неосторожности причинение тяжкого или менее тяжкого вреда здоровью человека.

УК Казахстана содержит целый ряд статей предусматривающих ответственность за преступления посягающие на трудовые права граждан:

- Статья 152. Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан;
- Статья 153. Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан в отношении несовершеннолетних;
- Статья 154. Воспрепятствование законной деятельности представителей работников;
- Статья 155. Воспрепятствование организации, проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них;
- Статья 156. Нарушение правил охраны труда;
- Статья 157. Принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в забастовке¹.

Анализ уголовного законодательства стран СНГ показывает, что норма, аналогичная статье 145 УК РФ, содержится в кодексах многих государств, например, статья 155 УК Таджикистана, часть 2 статьи 148 УК Узбекистана, статья 164 УК Азербайджана. Так, в статье 148 УК Узбекистана “заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или ухода за ребенком” рассматривается как один из видов нарушения права на труд. Другим видом нарушения права на труд, согласно части 1 этой статьи, является заведомо незаконное увольнение с работы и /или невыполнение решения суда о восстановлении на работу. В этом случае законодатель предусматривает административную преюдицию. В соответствии со статьей 15 указанное преступление относится к преступлениям, не представляющим большой общественной опасности, за

¹ Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243100>.

которое законом предусмотрено более мягкое наказание, чем лишение свободы.

В статье 155 УК Таджикистана устанавливается ответственность за “безосновательный отказ от принятия на работу или безосновательное увольнение с работы женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет”. Статья Л 64 УК Азербайджана предусматривает ответственность за нарушение трудовых прав беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, а также необоснованное расторжение трудового договора с женщиной по мотивам ее беременности или наличия на иждивении ребенка в возрасте до трех лет¹.

В соответствии со статьей 15 указанное преступление относится к преступлениям, не представляющим большой общественной опасности.

Уголовный кодекс Республики Беларусь² в статье 199 (Нарушение законодательства о труде) предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности, либо заведомо незаконное увольнение лица с работы, либо иное умышленное нарушение законодательства о труде, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам гражданина.

Законодатель в УК Украины³ в части 2 статьи 172 определяет ответственность за незаконное увольнение с работы из личных побуждений, а равно иное грубое нарушение законодательства о труде, совершенное в отношении несовершеннолетнего, беременной женщины или матери, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в виде штрафа от пятидесяти до ста не облагаемых налогом минимумов доходов граждан или лишением права занимать определенные должности

¹ Уголовное право зарубежных государств. Общая часть / под ред Козочкина И.Д. – М.: Омега-Л, 2003. – С. 351.

² Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 года № 275-З // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242720>.

³ Уголовный кодекс Украины от 05 апреля 2001 г. № 2341-III. // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243122>.

либо заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, или исправительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до шести месяцев.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на повышенную общественную опасность анализируемых преступлений, к сожалению, в странах СНГ уголовно-правовой способ защиты трудовых прав граждан используется сегодня недостаточно эффективно. Подтверждением этому служат конструкции санкций норм, предусматривающих ответственность за преступления, посягающие на общественные отношения, регулирующие трудовые права граждан. Так, анализ санкции показал, что в роли типовых наказаний выступает в первую очередь штраф, во вторую - лишение права занимать определенные должности, в третью - исправительные работы. Лишение свободы как вид наказания в уголовных кодексах стран СНГ предусматривается только при причинении тяжкого или менее тяжкого вреда здоровью. Анализ штрафа и других видов наказания показывает, что он предусмотрен только в альтернативном виде. Например, в статье 155 УК Таджикистана альтернатива штрафу - исправительные работы, в статье 162.1 УК Азербайджана - исправительные работы и лишение свободы, в статье 148 УК Узбекистана - лишение определенного права. В некоторых случаях штраф предусмотрен только в качестве основного наказания - статья 164 УК Азербайджана (Нарушение трудовых прав беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет).

Как уже отмечалось выше, лишение свободы как вид наказания законодатель ряда стран СНГ предусматривает только за квалифицированные составы преступлений (повлекшие причинение менее тяжкого или тяжкого вреда здоровью, либо смерть человека). Как правило, лишение свободы предусматривается только альтернативно другим видам наказаний (штраф в ст. 169 УК Грузии (Нарушение трудового законодательства)), либо только дополнительно - лишение права занимать должности либо заниматься деятельностью (ч. 3 ст. 170 УК Грузии

(Нарушение правил охраны труда)). При конструировании кумулятивных санкций законодатель, видимо, посчитал, что для достижения цели уголовного наказания недостаточно использование такого наказания, как лишение свободы. Характерной особенностью кумулятивной санкции является то, что она увеличивает специальное конкретизирующее карательное воздействие основной санкции.

Отечественная и зарубежная практики дают многочисленные подтверждения тому, что умелое применение рассматриваемых видов наказания способно оказывать достаточно серьезное психологическое воздействие на правонарушителей, а его материальные последствия делают невыгодным совершение многих видов преступлений.

Законодательное закрепление указанных видов наказания представляется оправданным только потому, что среди всех видов наказаний в условиях рыночных отношений особое внимание должно быть уделено штрафу и лишению права занимать определенные должности, так как отсутствует необходимость в изоляции виновного от прежней социальной среды.

Вместе с тем, как показывает практика, именно при назначении и исполнении указанных видов наказаний виновный использует различные ухищрения, уходит от ответственности, тем самым нарушается принцип справедливости (представляет медицинские и иные документы, удостоверяющие наличие нетрудоспособности, отсутствие имущества, подлежащего описи, и т. д.).

Исследование достижений в законодательстве той или иной страны СНГ, несомненно, будет способствовать как сближению их нормативно-правовых систем, так и использованию лучшего международного опыта в области противодействия преступлениям в сфере охраны труда. Оценивая уголовное законодательство стран СНГ, необходимо отметить, что оно восприняло многие положения Модельного уголовного кодекса для государств -

участников СНГ¹, в том числе и в области противодействия преступлениям, посягающим на трудовые права граждан.

Исследуя проблемы уголовной ответственности за нарушение трудовых прав граждан, представляется целесообразным проанализировать некоторые положения Модельного уголовного кодекса СНГ. 17 февраля 1996 года Межпарламентская ассамблея государств - участников Содружества Независимых Государств одобрила проект Модельного уголовного кодекса. Его разработка осуществлялась во исполнение постановления Межпарламентской ассамблеи от 28 октября 1994 года “О правовом обеспечении интеграционного развития Содружества Независимых Государств” в соответствии с постановлением Совета Межпарламентской ассамблеи от 14 февраля 1995 года № 4 “О программном комитете и рабочих группах по созданию модельных уголовного и уголовно-процессуального кодексов для государств - участников СНГ”².

Необходимость разработки Модельного уголовного кодекса определялась сохранившимся единством криминального пространства. Разработчики ставили перед собой цель обеспечить согласованность в уголовно-правовой охране жизненно важных интересов, в том числе обеспечить защитой общественные отношения, складывающиеся в сфере труда. Иными словами, Модельный кодекс призван был решить общие задачи для всех стран: привести на основании единых выработанных базисных положений уголовное законодательство государств в соответствие с современной иерархией социальных ценностей, разработанных международными стандартами по охране прав, свобод и законных интересов граждан.

В главе 21 Модельного уголовного кодекса закреплялись основные положения по охране конституционных прав и свобод человека и

¹ Модельный Уголовный кодекс для государств - участников СНГ (принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ от 17 февраля 1996 г.) // Приложение к Информационному бюллетеню Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ. – 1997. – № 10.

² Иванов Н.Г. Модельный уголовный кодекс: Общая часть. Опус 1. – М.: Юнити-Дана, 2003. – С. 49.

гражданина. В частности, предусматривалась ответственность за заведомо незаконное увольнение лица с работы, а равно иное существенное нарушение законодательства о труде, совершенные из личных побуждений, а также те же действия, повлекшие по неосторожности тяжкие последствия - преступление средней тяжести (ст. 159 Модельного уголовного кодекса (Нарушение законодательства о труде)). Одновременно с этим в части 1 статьи 160 указанного нормативно-правового акта регламентировалась ответственность за нарушение правил по технике безопасности или иных правил охраны труда лицом, ответственным за их соблюдение, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью либо профессиональное заболевание. В части 2 предусматривалась ответственность за то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека или причинение тяжкого вреда здоровью нескольких лиц, а также то же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц (ч. 3 ст. 160 Модельного УК). В Модельном уголовном кодексе содержатся и другие положения, регулирующие охрану трудовых прав граждан, - статья 150 (Нарушение равноправия граждан), статья 155 (Отказ в предоставлении лицу информации), статья 158 (Принуждение к участию в забастовке или отказу от участия в законной забастовке путем насилия или угрозы применения насилия), статья 163 (Воспрепятствование законной деятельности общественных объединений, а равно вмешательство в законную деятельность этих объединений, повлекшее существенное нарушение их прав и законных интересов), статья 165 (Воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстраций, шествия, пикетирования или участию в них либо принуждение к участию в них, если эти действия совершены с применением насилия или угрозы его применения).

Сравнительный анализ уголовного законодательства стран СНГ и Модельного кодекса показал, что оно не во всем соответствует Модельному кодексу и в меньшей степени обеспечивает уголовно-правовую защиту конституционных прав и свобод граждан в сфере труда по сравнению с

международно-правовыми актами. Достаточно отметить, что УК РФ не предусматривает уголовной ответственности за воспрепятствование законной деятельности общественных объединений, за принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в ней, за заведомо незаконное увольнение с работы из личных побуждений.

3.2 Уголовное законодательство стран дальнего зарубежья о нарушении трудовых прав граждан

В уголовных кодексах подавляющего большинства зарубежных стран отсутствуют правовые нормы, предусматривающие ответственность за посягательство на трудовые права беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей. Однако необходимо отметить, что в нормативно-правовых актах этих стран содержатся нормы, предусматривающие ответственность за нарушение трудовых прав граждан¹.

Так, в статье 31 УК Испании говорится об отмене или ограничении трудовых прав, признанных законами, коллективными договорами или индивидуальными договорами².

В статье 218 УК Польши предусматривается ответственность лица, которое осуществляя деятельность, относящуюся к сфере трудового права и социального страхования, злобно или упорно нарушает права работника, вытекающие из трудовых отношений³. По нашему мнению, данную норму можно идентифицировать в качестве общей нормы об ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Как выше отмечалось, такие положения встречаются в ряде уголовных кодексов стран ближнего зарубежья⁴.

¹ Есаков Г.А., Крылова Н.Е., Серебренникова А.В. Уголовное право зарубежных стран. – М.: Проспект, 2008. – С. 178.

² Кузнецова Н.Ф. Уголовный кодекс Испании. – М.: Зерцало, 1998. – С. 103.

³ Уголовный кодекс Республики Польша // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1246817>.

⁴ Коростылев О.И. Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав личности по законодательству зарубежных стран // Общество и право. – № 1 (55). – 2016. – С. 38.

В Уголовном кодексе Испании к уголовной ответственности может быть привлечен тот, кто, нарушая нормы предупреждения производственного риска и имея законную обязанность, не предоставит средства, необходимые для того, чтобы работники осуществляли свою деятельность при соблюдении адекватных мер безопасности и гигиены, в форме, которая ставит в серьезную опасность их жизнь, здоровье или физическую целостность (ст. 316). Или в статье 220 предусматривается наказание лица: «Кто, являясь ответственным за безопасность и гигиену труда, не выполняет вытекающих из этого обязанностей и этим подвергает работника непосредственной опасности утраты жизни, либо причинению тяжкого вреда здоровью, подлежит наказанию лишением свободы на срок до трех лет». Более мягкое наказание предусмотрено за такие же нарушения, если они совершаются «по грубой неосторожности» (ст. 317). Как видим, законодатель Испании установил ответственность как за сам факт умышленного поставления в опасность, так и за неосторожные деяния, ущемляющие права работающих лиц¹.

Аналогичные нормы содержатся и в Уголовном кодексе Польши (п. 1 и 2 ст. 220), которым регламентировано предписание о преступных нарушениях требований охраны труда: «Кто, являясь ответственным за безопасность и гигиену труда, не выполняет вытекающей из этого обязанности и этим подвергает работника непосредственной опасности утраты жизни либо причинения тяжелого вреда здоровью, подлежит наказанию...». Анализ данного предписания диктует необходимость акцентировать внимание на том, что нарушение требований охраны труда по УК Республики Польша влечет уголовную ответственность уже при создании угрозы жизни или здоровью работника. То есть фактического наступления вреда здоровью человека не требуется для наличия окончательного состава преступления. Это

¹ Уголовное право зарубежных стран Общая и Особенная части. Учебник для магистров / под ред. доктора юридических наук Н. Е. Крыловой. – М.: Юрайт 2015. – С. 564.

свидетельствует о более строгой, в сравнении с УК РФ, уголовно-правовой охране трудовых прав личности.

Уникальностью обладает норма польского уголовного закона об ответственности за деяние лица, которое «вопреки обязанности не уведомляет в срок компетентный орган о несчастном случае на работе или о профессиональном заболевании либо не составляет или не предоставляет требуемой документации» (ст. 221). Вполне вероятно, что данное направление для оптимизации уголовно-правового противодействия нарушениям требований охраны труда имеет перспективу и в отечественном уголовном законодательстве. Наличие изложенного предписания, на наш взгляд, ориентировано, главным образом, на повышение уровня неотвратимости ответственности за исследуемые нарушения трудовых прав личности.

Во Франции ущемление трудовых прав (в том числе и в зависимости от состояния здоровья, семейного положения) рассматривается как дискриминация. Необходимо отметить, что уголовное законодательство Франции предусматривает ответственность за преступления в сфере безопасности труда как физических, так и юридических лиц в случаях, когда противоправное деяние совершается в пользу юридического лица, его органами или представителями. При этом уголовная ответственность юридических лиц не исключает таковой для физических лиц - исполнителей или соучастников тех же деяний (ст. 212-2 УК Франции)¹. В качестве наказаний юридических лиц за совершение преступных деяний французское уголовное законодательство предусматривает: штраф; запрещение заниматься определенными видами профессиональной или общественной деятельности на срок до пяти лет либо бессрочно; конфискацию вещей, явившихся средством преступления, либо выгоды, полученной от него; помещение под судебный надзор сроком пять лет; прекращение деятельности

¹ Крылова Н.Е. Основные черты нового Уголовного кодекса Франции. – М.: Спарк, 1996. – С. 96.

одного или нескольких подразделений юридического лица либо юридического лица в целом (ст. 131-37; 131-39 УК Франции). По мнению законодателя Франции, установление уголовной ответственности юридических лиц, наряду с физическими лицами, облегчает расследование дел о преступных нарушениях правил безопасности труда, так как происходит концентрация вины, растворенной между физическими лицами.

Исходя из изложенного считаем целесообразным включить данную новеллу в УК РФ и применять ее также к преступлениям иных категорий, характеризующихся неочевидностью вины физических лиц (экологические, экономические преступления и т. д.).

Самостоятельный раздел о преступлениях против трудовых прав личности регламентирован в УК Республики Болгария¹. Прежде всего, в нем обращают на себя внимание положения о наказуемости дискриминации в сфере трудовых отношений. В частности, ответственность предусмотрена для лица, которое «сознательно кому-либо с политической целью или из-за его политических или других убеждений или таких убеждений его близких помешает поступить на работу или принудит его оставить работу из-за социального происхождения, принадлежности этого лица к определенной национальности, расе, религии, политической партии, организации, движению или коалиции.» (ст. 172). Изучение данного предписания болгарского уголовного закона позволяет сделать вывод, что оно в большей степени имеет черты российской нормы об уголовной ответственности за дискриминацию (ст. 136 УК РФ). Считаем, что соответствующий отечественный уголовно-правовой запрет представлен в более выигрышном свете, поскольку охватывает не только случаи дискриминации в рамках трудовых отношений.

¹ Уголовный кодекс Республики Болгария // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1245689>.

Вместе с тем, специальные нормы об ответственности за нарушения трудовых прав граждан отсутствуют в УК Японии¹, УК Швеции², УК Дании³, УК Голландии⁴ и др. Однако это не означает ненаказуемости нарушений трудовых прав личности, т.к. ответственность за подобные нарушения наступает в рамках более общих норм о служебных злоупотреблениях.

Подводя итог проведенному в данном параграфе анализу законодательства о нарушении трудовых прав граждан можно сделать вывод о том, что в государствах дальнего зарубежья уголовно-правовые запреты нарушения трудовых прав личности не имеют столь широкого распространения как на территории бывших союзных республик. Тем не менее, подобные предписания существуют. Так, относительно весомой строгостью отличаются предписания об ответственности за нарушения трудовых прав личности в уголовном законодательстве ряда стран Европы. Например, по УК Республики Польша, УК Республики Болгарии, УК Франции, УК Испании.

¹ Уголовный кодекс Японии // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241616>.

² Уголовный кодекс Швеции // Юридическая Россия. – URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241607>.

³ Уголовный кодекс Дании // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241524&subID=100096345,100096365,100096412#text>.

⁴ Уголовный кодекс Голландии // Юридическая Россия. – <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242430&subID=100100457,100100459,100100502,100100602#text>.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ в данной работе позволяет сделать следующие выводы.

Анализ дореволюционных правовых актов позволяет сделать вывод о том, что законодатель относил преступное нарушение правил охраны труда к числу посягательств на общественную и личную безопасность, выделив в качестве специального субъекта преступления собственника завода или предприятия.

Представляется, что законодатель того времени пошел по пути создания специальных составов нарушения правил охраны труда в отдельных сферах промышленного производства, игнорируя большое предупредительное значение общего состава нарушения правил охраны труда. Но это объясняется, скорее всего, тем, что в некоторых сферах экономики России, например в сельском хозяйстве, ручной труд был основой производства еще весьма продолжительное время, следовательно, специальных правил охраны труда для них не существовало.

В целом исторический анализ эволюции уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан в нашей стране показывает, что наиболее развернутой она была в 20-е годы XX века. Именно в указанный период предусматривалась уголовная ответственность за нарушение коллективных договоров, тарифных соглашений, за воспрепятствование законной деятельности профсоюзов. Наибольшей жестокости уголовная ответственность за правонарушения в сфере труда достигла к началу Великой Отечественной войны, когда произошла криминализация прогулов и иных нарушений трудовой дисциплины.

Уголовный кодекс РФ 1996 года продолжил законодательную традицию в сфере регулирования отношений, обеспечивающих охрану трудовых прав граждан, сохранил прежнюю систему норм об ответственности за посягательства на безопасные условия труда. В целях повышения

эффективности уголовно-правовой политики в конкретные составы преступлений были внесены изменения и дополнения.

Основным непосредственным объектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, является право на труд женщины беременной или имеющей детей в возрасте до трех лет и ее равные права с другими на заключение трудового договора (и на его расторжение), а дополнительными факультативными объектами - право на охрану материнства указанных женщин и интересы службы (в государственной или в коммерческой или иной организации).

В заголовке ст. 145 потерпевшими названы беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. В связи с предложением расширить круг потерпевших от этого преступления путем внесения изменений в ее диспозицию считаем необходимым и в названии статьи указать обобщающий термин, который бы охватывал всех этих лиц и с максимальной точностью определял их.

Полагаем, что более точно этот круг можно описать следующим образом: «лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите в связи с беременностью или воспитанием ребенка».

Необоснованным будет отказ в приеме на работу тогда, когда он базируется не на оценке деловых и профессиональных качеств или не на ограничениях либо запретах, установленных законом; а необоснованным расторжение трудового договора по инициативе работодателя будет любое такое расторжение, кроме случаев, исчерпывающе перечисленных в ст. 261 ТК РФ, если осуществление прав указанных женщин не нарушает права других лиц.

На основании выводов, сделанных в данной работе, предлагаем следующую редакцию диспозиции ст. 145 УК РФ: «Необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, а также матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до трех лет, одинокими

матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанных детей без матери...».

Мы также считаем необходимым включить в законодательное определение умысла признак осознания противоправности деяния как альтернативный осознанию его общественной опасности. Таким образом, умысел в преступлениях, сконструированных по типу формальных, должен быть определен следующим образом: «Преступление признается совершенным умышленно, если лицо осознавало общественную опасность или противоправность своего деяния и желало его совершить».

мы полностью поддерживаем предложение об исключении мотива из текста рассматриваемой нормы не только ввиду трудности его доказывания, что, безусловно, негативно сказывается на правоприменительной практике, но прежде всего потому, что в его существовании нет никакого практического смысла. Ведь если отказ в приеме на работу или увольнение с работы указанной категории женщин необоснованны, то мотив этих деяний не имеет значения. Конечно, данным мотивом законодатель подчеркнул, что нарушение права на труд и дискриминация работодателем указанных женщин происходит именно ввиду беременности или наличия малолетних детей. Однако криминообразующим признаком данного деяния, определяющим общественную опасность, является потерпевший, а не мотив. Подчеркнем, что данная норма направлена на охрану права на труд женщин, трудоустройство которых затруднено вследствие их низкой конкурентоспособности ввиду беременности или наличия малолетних детей, и исключение специального мотива из рассматриваемой нормы облегчит ее применение, начнет оказывать реальное предупредительное воздействие и наконец повысит эффективность защиты трудовых прав таких женщин.

Тем более, отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, именно по этим мотивам в некоторых случаях будет совершенно законным. Речь идет о работе, на которую

претендует беременная женщина или женщина, имеющая детей в возрасте до трех лет, связанной с ограничениями либо запретами, установленными законом или иными нормативными правовыми актами. Это обстоятельство еще раз с очевидностью указывает на необходимость исключения мотива из состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ.

В настоящее время физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не может быть субъектом преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ ввиду специфики его правовых отношений с наемным работником.

Резюмируя изложенное о субъекте преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, повторим, что им могут быть наряду с должностными лицами и лицами, выполняющими управленческие функции в коммерческой или иной организации, также физические лица - индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования являются субъектами исследуемого преступления при достижении шестнадцатилетнего возраста.

Сравнительный анализ уголовного законодательства стран СНГ и Модельного кодекса показал, что оно не во всем соответствует Модельному кодексу и в меньшей степени обеспечивает уголовно-правовую защиту конституционных прав и свобод граждан в сфере труда по сравнению с международно-правовыми актами. Достаточно отметить, что УК РФ не предусматривает уголовной ответственности за воспрепятствование законной деятельности общественных объединений, за принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в ней, за заведомо незаконное увольнение с работы из личных побуждений.

В уголовных кодексах подавляющего большинства зарубежных стран отсутствуют правовые нормы, предусматривающие ответственность за посягательство на трудовые права беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей. Однако необходимо отметить, что в нормативно-правовых актах этих стран содержатся нормы, предусматривающие ответственность за нарушение трудовых прав граждан.

Считаем целесообразным включить в УК РФ новеллу об установлении уголовной ответственности юридических лиц, наряду с физическими лицами, так как это облегчает расследование дел о преступных нарушениях правил безопасности труда, при которых происходит концентрация вины, растворенной между физическими лицами и применять ее также к преступлениям иных категорий, характеризующихся неочевидностью вины физических лиц (экологические, экономические преступления и т.д.).

Вместе с тем, специальные нормы об ответственности за нарушения трудовых прав граждан отсутствуют в УК Японии¹, УК Швеции², УК Дании³, УК Голландии⁴ и др. Однако это не означает ненаказуемости нарушений трудовых прав личности, т.к. ответственность за подобные нарушения наступает в рамках более общих норм о служебных злоупотреблениях.

¹ Уголовный кодекс Японии Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241616>.

² Уголовный кодекс Швеции // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241607>.

³ Уголовный кодекс Дании // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241524&subID=100096345,100096365,100096412#text>.

⁴ Уголовный кодекс Голландии // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242430&subID=100100457,100100459,100100502,100100602#text>.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел 1 Нормативные правовые акты и иные официальные акты

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18 декабря 1979 г.) // Ведомости ВС СССР. – 1982. – № 25. – Ст. 464.
2. Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 12. – 1994.
3. Модельный Уголовный кодекс для государств - участников СНГ (принят постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ от 17 февраля 1996 г.) // Приложение к Информационному бюллетеню Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ. – 1997. – № 10.
4. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
5. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 16.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
8. Федеральный закон «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 52. – Ст. 5880.

9. Постановление Правительства РФ «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» от 06 февраля 1993 г. № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 7.
10. Постановление ВС СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. – 1990. – № 16. – Ст. 269.
11. СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 г. № 32) // Экологический вестник России. – № 3. – 2001.
12. Конституция (Основной закон) РСФСР. Принята V Всероссийским съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 г. // Собрание узаконений. – 1918. – № 51. – Ст. 582. (Утратил силу).
13. Декрет ВЦИК «О Народном Суде Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (Положение)» от 30 ноября 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 85. – Ст. 889. (Утратил силу).
14. Декрет СНК РСФСР «О наказаниях за нарушение постановлений об охране труда» от 27 апреля 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. - 1922. - № 30. (Утратил силу).
15. Декрет СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне» от 29 октября 1917 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.
16. Декрет СНК РСФСР «О порядке всеобщей трудовой повинности» от 29 января 1920 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1920. – № 8. – Ст. 49.
17. Декрет СНК РСФСР «О суде» от 13 июля 1918 г. № 3 // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 52. – Ст. 589. (Утратил силу).
18. Декрет СНК РСФСР «О суде» от 24 ноября 1917 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1917. – № 4. – Ст. 50. (Утратил силу).

19. Декрет СНК РСФСР «Об Инспекции Труда» от 18 мая 1918 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1918. – № 36. – Ст. 474. (Утратил силу).
20. Декрет СНК РСФСР «Положение о Дисциплинарных Товарищеских Судах» от 05 апреля 1921 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1921. – № 23 – 24. – Ст. 142. (Утратил силу).
21. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 35. – Ст. 1412. (Утратил силу).
22. Закон РСФСР «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) от 09 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.
23. Закон РСФСР «Об утверждении Уголовного кодекса РСФСР» (вместе с «Уголовным кодексом РСФСР») от 27 октября 1960 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1960. – № 40. – Ст. 591. (Утратил силу).
24. Постановление ВЦИК «О введении в действие Уголовного Кодекса Р.С.Ф.С.Р.» от 01 июня 1922 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1922. – № 15. – Ст. 153. (Утратил силу).
25. Постановление ВЦИК «О введении в действие Уголовного Кодекса Р.С.Ф.С.Р. редакции 1926 года» от 22 ноября 1926 г. // Собрание узаконений РСФСР. – 1926. – № 80. – Ст. 600. (Утратил силу).
26. Постановление ЦИК СССР № 76, СНК СССР № 1813 от 05 октября 1936 г. «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности» // Собрание законодательства СССР. – 1936. – № 51. – Ст. 419. (Утратил силу).

Раздел 2 Использованная литература

1. Актуальные проблемы уголовного права / под ред. Капинус О.С. – М.: Проспект, 2016. – 488 с.
2. Актуальные проблемы уголовного права. Учебник для магистрантов / отв. ред. И.А. Подройкина. – М.: Проспект, 2014. – 336 с.
3. Бигвава, З.К. Уголовный кодекс Грузии / З.К. Бигвава. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2012. – 409 с.
4. Воробьев, В.В. Уголовно-правовые и криминологические аспекты борьбы с преступлениями в сфере трудовых отношений: Дис... канд. юрид. наук / В.В. Воробьев. – Н. Новгород, 2002. – 215 с.
5. Герцензон, А.А. Социалистическое уголовное законодательство в период до издания первого советского Уголовного кодекса / А.А. Герцензон // Социалистическая законность. – 1937. – № 12. – С. 75-85.
6. Есаков, Г.А. Уголовное право зарубежных стран / Г.А. Есаков, Н.Е. Крылова, А.В. Серебренникова. – М.: Проспект, 2008. – 482 с.
7. Здравомыслов, Б.В. Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть. Учебник. 2-е изд., перераб.и доп / Б.В. Здравомыслов, В.Ф. Караулов, А.В. Кладков. – М.: Юристъ, 2000. – 552 с.
8. Иванов, Н.Г. Модельный уголовный кодекс: Общая часть. Опус 1 / Н.Г. Иванов. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 256 с.
9. Илюхин, А.В. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г. как пролог судебной реформы 1864 г. в России / А.В. Илюхин, С.В. Архипов // История государства и права. – 2015. – № 18. – С. 50 – 54.
10. Исаев, М.А. История Российского государства и права: учебник / М.А. Исаев – М.: Статут, 2012. – 840 с.
11. Киселев, И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я, Киселев. – М.: Интел-Синтез, 2013. – 320 с.

12. Кожемякина, Е. Откажи мне, откажи. Закон обязывает работодателей отвечать письменно кандидатам в течение недели. Что и как писать в отказе? / Е. Кожемякина // Юрист спешит на помощь. – 2015. – № 9. – С. 26 - 27.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Городец, 2009. – 1020 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, 2015. – 1272 с.
15. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.И. Чучаева. – М.: КОНТРАКТ, 2013. – 672 с.
16. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.М. Лебедев. – М.: Юрайт, 2013. – 1069 с.
17. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации. (постатейный) / под ред. А.В. Бриллиантова. – М.: Проспект, 2015. – 792 с.
18. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации: научно-практический (постатейный) / под ред. С.В. Дьякова, Н.Г. Кадникова. – М.: Юриспруденция, 2013. – 912 с.
19. Коростылев, О.И. Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав личности по законодательству зарубежных стран / О.И. Коростылев // Общество и право. – № 1 (55). – 2016. – С. 37-40.
20. Кочои, С.М. Уголовное право. Общая и Особенная части: краткий курс / С.М. Кочои. – М.: КОНТРАКТ, Волтерс Клувер, 2010. – 416 с.
21. Крылова, Н.Е. Основные черты нового Уголовного кодекса Франции / Н.Е. Крылова. – М.: Спарк, 1996. – 124 с.
22. Кузнецов, А.П. Ответственность за преступление, предусмотренное ст. 145 УК / А.П. Кузнецов, Н.А. Лукьянова // Трудовое право. - 2003. -№ 8.-С. 49-51.
23. Кузнецова, Н.Ф. Уголовный кодекс Испании / Н.Ф. Кузнецова. – М.: Зерцало, 1998. – 218 с.

24. Лопашенко, Н.А. Преступные нарушения трудового законодательства / Н.А. Лопашенко // Трудовое право. – № 4. – 2003. – С. 27-31.
25. Матузов, Н.И. Теория государства и права. Учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – М.: Дело, 2013. – 528 с.
26. Мачковский, Л.Г. Необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей / Л.Г. Мачковский // Законность. – 2004. – № 6. – С. 15-18.
27. Мачковский, Л.Г. Об объекте преступлений, предусмотренных в главе 19 Уголовного кодекса РФ / Л.Г. Мачковский // Уголовное право. – № 4. – 2001. – С.52-55.
28. Мачковский, Л.Г. Уголовная ответственность за нарушение равноправия, личных, политических и социально-экономических прав / Л.Г. Мачковский. – М.: МГОУ, 2005. – 468 с.
29. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – 815 с.
30. Новиков, В.А. Дискуссионные аспекты определения границ видового объекта преступлений, предусмотренных главой 19 УК РФ / В.А. Новиков // Журнал российского права. – 2016. – N 4. – С. 101 - 108.
31. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: Азбуковик, 1999. – 1081 с.
32. Орлов, А.С. История России. Учебник / А.С. Орлов, В.А. Георгиев, Н.Г. Георгиева, Т.А. Сивохина. – М.: ПРОСПЕКТ, 1997. – 523 с.
33. Оценочные признаки в Уголовном кодексе Российской Федерации: научное и судебное толкование: научно-практическое пособие / под ред. А.В. Галаховой. – М.: Норма, 2014. – 736 с.
34. Перевалов, В.Д. Теория государства и права: Учебник / В.Д. Перевалов. – М.: Юрайт, 2011. – 582 с.

35. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2015. – С. 1506.
36. Рарог, А.И. Уголовное право в вопросах и ответах. Учебное пособие / А.И. Рарог, Ю.В. Грачева, С.А. Боженок. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.
37. Российское законодательство X-XX веков: В 9 т. – Т. 6: Законодательство первой половины XIX века / Отв. ред. О.И. Чистяков. – М.: Юридическая литература, 1988 – 432 с.
38. Российское уголовное право: Курс лекций в 7 т. Т.1. Преступление / под науч. ред. А.И. Коробеева. – Владивосток: ДВГУ, 1999. – 603 с.
39. Санникова, Л.В. Договор найма труда в России / Л.В. Санникова. - М.: МТ-Пресс, 1999. - 120 с.
40. Сверчков, В.В. Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник для бакалавров / В.В. Сверчков. – М.: Юрайт, 2014. – 592 с.
41. Ситникова, Е.Г. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. – 720 с.
42. Солодкин, И.И. Очерки по истории русского уголовного права (первая четверть XIX) / И.И. Солодкин. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1961. – 169 с.
43. Таганцев, К.С. Устав о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, издания 1885 года / К.С. Таганцев. – СПб.: Типография Товарищества «Общественная Польза», 1889. – 783 с.
44. Таганцев, Н.С. Русское уголовное право: Лекции. Часть общая. Т. 1 / Н.С. Таганцев. – С.-Пб.: Государственная типография, 1902. – 823 с.
45. Теория квалификации преступлений. Учебное пособие для магистрантов / под ред. А.И. Рарога. – М.: Проспект, 2016. – 112 с.
46. Толстая, А.И. История государства и права России: учебник для вузов. – М.: Юстицинформ, Омега-Л, 2010 / А.И. Толстая. – 320 с.

47. Трудовое право России / под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.
48. Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ. / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, Правоведение, 2011. – 792 с.
49. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.
50. Уголовное законодательство Союза ССР и союзных республик / отв. Ред. Ф.И. Калинычев. – М.: ГосЮрИздат, 1969. – 639 с.
51. Уголовное право зарубежных государств. Общая часть / под ред Козочкина И.Д. – М.: Омега-Л, 2003. – 576 с.
52. Уголовное право зарубежных стран Общая и Особенная части. Учебник для магистров / под ред. доктора юридических наук Н. Е. Крыловой. – М.: Юрайт 2015. – 1054 с.
53. Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. В.П. Ревина. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юстицинформ, 2009. – 392 с.
54. Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. Ф.Р. Сундурова, М.В. Талан. – М.: Статут, 2012. – 943 с.
55. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А.В. Бриллиантова. – М.: Проспект, 2015. – 1184 с.
56. Уголовное право Российской Федерации. Общая и Особенная части: учебник / под ред. А.И. Чучаева. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2013. – 704 с.
57. Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть: Учебник / под ред. Л.В. Иногамовой-Хегай, А.И. Рарога, А.И. Чучаева. 2-е изд., испр. и доп. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. – 800 с.
58. Уголовное право. Общая и Особенная части: учебник для бакалавров / под ред. В. Б. Боровикова. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 717 с.
59. Уголовное право: Особенная часть / под ред. В.Н. Петрашева. – М.:

Приор, 1999. – 684 с.

60. Уголовный кодекс Азербайджанской Республики от 30 декабря 1999 года // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242908&subID=100104131,100104132#text>.

61. Уголовный кодекс Азербайджанской ССР // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=5821>.

62. Уголовный кодекс Голландии // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242430&subID=100100457,100100459,100100502,100100602#text>.

63. Уголовный кодекс Дании // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241524&subID=100096345,100096365,100096412#text>.

64. Уголовный кодекс Кыргызской республики // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243545>.

65. Уголовный кодекс Литовской республики // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243877>.

66. Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 года № 275-З // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242720>.

67. Уголовный кодекс Республики Болгария // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1245689>.

68. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243100>.

69. Уголовный кодекс Республики Польша // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1246817>.
70. Уголовный кодекс Республики Таджикистан // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1242456&subID=100100844,100100857,100100935,100101578,100101580>.
71. Уголовный кодекс Узбекской ССР // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=3695>.
72. Уголовный кодекс Украины от 05 апреля 2001 г. № 2341-III. // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243122>.
73. Уголовный кодекс Швеции // Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241607>.
74. Уголовный кодекс Японии Юридическая Россия. [Электронный ресурс]. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1241616>.
75. Фаргиев, И. Терминология о потерпевшем в уголовном праве / И. Фаргиев // Уголовное право. – 2004. – № 2. – С. 77-79.
76. Чиркин, В.Е. Конституционное право в РФ / В.Е. Чиркин. – М.: Норма, 2015. – 780 с.
77. Шарапов, Р.Д. Физическое насилие в уголовном праве / Р.Д. Шарапов. - СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. - 298 с.
78. Шишко И.В. Экономические правонарушения: Вопросы юридической оценки и ответственности. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 202.
79. Шишко, И.В. Вина и преступления в сфере экономической деятельности / И.В. Шишко // Уголовное право. – 2002. – № 3. – С. 55-59.
80. Яни, П. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав / П. Яни // Трудовое право. – 2000. – № 1. – С. 5

Раздел 3 Постановления высших судебных инстанций и
 материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – № 6. – 2004.
2. Официальный сайт судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://www.cdcp.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 13.12.2016 г.).