

Трибуна молодого ученого

УДК 343.46

ШПАК Анастасия Александровна

Дальневосточный федеральный университет (ДФУ), Октябрьская ул., 27, Владивосток, Приморский край, 690091 Россия.

Шпак Анастасия Александровна, студент 4-го курса, факультет «Юриспруденция», Владивосток. E-mail: anastasiya-shpak98@mail.ru

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТАТЬИ 144.1 УК РФ

Аннотация

Предмет/тема. Статья посвящена анализу нововведения в Уголовный кодекс Российской Федерации – статьи 144.1, предусматривающей наказание за увольнение или непринятие на работу гражданина-предпенсионера – по причине достижения им определенного возраста. Изучаемый вопрос актуален из-за произошедших недавно изменений в трудовом и пенсионном законодательстве, а именно повышения возрастного порога для выхода на пенсию. Теперь такие работники (в том числе потенциальные – при трудоустройстве) стали наиболее уязвимой стороной в трудовых правоотношениях, и законодатель счел необходимым создать для них дополнительные гарантии соблюдения конституционных прав и свобод.

Цели/задачи. Дать характеристику новой норме, раскрыть состав преступления, содержащийся в ней, сделать предположения относительно ее дальнейшего применения, дать рекомендации по применению.

Методология. При написании статьи использованы такие методы научного познания, как анализ, синтез, сравнительно-правовой метод.

Вывод. Данная норма носит скорее формально-превентивный характер, чем прикладной. Но, тем не менее, она нуждается в применении в четком соответствии с нормами и принципами российского права.

Ключевые слова: *предпенсионный возраст, работник, работодатель, дискриминация, Уголовный кодекс.*

JEL Classification: K14

Tribune young scientist

Anastasia A. Shpak, Student of the 4th course the faculty of Jurisprudence at FEFU, Vladivostok. E-mail: anastasiya-shpak98@mail.ru

CRITICAL ANALYSIS OF ARTICLE 144.1 OF THE CRIMINAL CODE

Abstract

Subject / Topic The article analyzes the innovations in the Criminal code of the Russian Federation of article 144.1, penalizing the dismissal or rejection of a job pre-retirement citizen – because they reach a certain age. The issue under study is relevant because of recent changes in the labor and pension legislation, namely the increase in the age threshold for retirement. Now such workers (including potential ones – at employment) have become the most vulnerable party in labor relations, and the legislator considered it necessary to create additional

guarantees of observance of constitutional rights and freedoms for them.

Goals/objectives To characterize the new norm, to disclose the crime contained in it, to make assumptions about its further application, to give recommendations for use.

Methodology In writing the article such methods of scientific knowledge as analysis, synthesis, comparative legal method are used.

Conclusions and Relevance The rule is rather formal preventive in nature than the application.

Keywords: *pre-retirement age, employee, employer, discrimination, criminal code.*

Так как Российская Федерация провозглашает себя правовым социальным государством, то на ее территории должны в необходимой степени соблюдаться и защищаться права всех граждан.

Ввиду уже осуществившихся пенсионных изменений федеральная власть сочла необходимым обеспечить дополнительные гарантии для людей, возраст которых приближается к пенсионному. Так, в октябре 2018 года в Уголовный кодекс была введена ст. 144.1 [1], предусматривающая ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста.

Благодаря примечанию к ст. 144.1 УК РФ теперь появилось новое нормативное понятие – «предпенсионный возраст». Он определяется как «возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ». С 1 января 2019 года в связи с повышением возраста выхода на пенсию [2] соответственно и нижняя граница предпенсионного возраста будет подниматься.

Конституция РФ гарантирует право на труд и защиту от дискриминации для всех граждан – вне зависимости от возраста (ст. 37). Также и ст. 3 Трудового кодекса РФ говорит о запрете дискриминации (в том числе возрастной): никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника [3]. Вопрос об этом может решаться через суд. Теперь он может быть решен в рамках уголовного дела.

Данная норма направлена на охрану как в целом равенства граждан, так и на защиту конкретного права – права на труд. Так же ее можно назвать специальной – из-за ее конкретики. Но при этом нельзя сказать, что УК РФ предусматривает «общую» норму за нарушение трудовых прав, хотя уголовный закон предусматривает ст. 136, указывающую на ответственность за дискриминацию человека по определенным признакам – но среди них нет возрастного признака. Особая охрана вызвана особым положением потерпевшего – одного из самых слабых участников трудовых отношений. Скорее эту норму можно назвать специальной по отношению к нормам КоАП о нарушении трудовых прав граждан (ст. 5.27) [4].

Новая статья занимает место в блоке норм, охраняющих трудовые права граждан в гл. 19 УК РФ, посвященной преступлениям против

конституционных прав и свобод человека и гражданина. Эта взаимосвязь еще раз подчеркивает, что право на труд является конституционным правом граждан [5]. Исходя из такого расположения и текста нормы можно сделать выводы о составе преступления, предусмотренном данной статьей. Во-первых, здесь родовый объект – отношения по обеспечению конституционных прав и свобод человека и гражданина, видовой – трудовые правоотношения, непосредственный – право на труд гражданина предпенсионного возраста. Потерпевшим будет конкретный уволенный или не принятый на работу гражданин.

Во-вторых, объективная сторона. Ее характеризует наличие альтернативы: преступление может быть совершено путем действия в виде необоснованного отказа в принятии на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста либо увольнение с работы лица по таким же мотивам. Сложно сказать, возможно ли выполнить данное деяние путем бездействия, но вполне возможно, что отказ может быть выражен молчанием. Обязательным признаком объективной стороны состава становится время – тот период, когда у конкретного работника (или потенциального работника) протекает «предпенсионный» возраст.

В-третьих, субъект. По смыслу статьи им может быть только работодатель. Но возможно, что к ответственности могут привлекаться и служащие отдела кадров. Также ничто не исключает возможность соучастия при совершении данного преступления.

В-четвертых, субъективная сторона. Совершение преступления возможно с прямым умыслом. Важно, чтобы был умысел на увольнение (непринятие на работу) именно работника предпенсионного возраста – следовательно, обязательным признаком является мотив.

В целом пока сложно со стопроцентной уверенностью говорить обо всех гранях состава преступления, описанного в норме статьи 144.1 УК РФ. Еще нет судебной практики. Скорее всего, с ростом случаев правоприменения этот вопрос станет гораздо яснее.

Тем не менее, упоминание о новой статье уже можно встретить в одном из Постановлений Пленума Верховного Суда РФ, где отмечается, что уголовная ответственность наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным с достижением лицом предпенсионного возраста. В случае же если договор был расторгнут работником по собственному желанию, но имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника уйти по собственному желанию именно в связи с его возрастом, такие действия образуют состав преступления, ст. 145 УК РФ [6]. Последнее замечание является весьма существенным, так как, естественно, преступник постарается любым способом прикрыть свое деяние – в том числе путем некоего «договора» с работником. Но, надо отметить, что разъяснения Верховного Суда РФ являются достаточно скудными.

Если же говорить о санкции, то для нарушившего закон лица

предусмотрен штраф в определенном размере либо обязательные работы. Санкция является альтернативной и судье выбирать, какое именно наказание назначить и в каком конкретном размере. Можно предположить, что штраф станет наиболее распространенным способом наказания.

Тем не менее, многие отмечают, что ст. 144.1 УК РФ будет иметь преимущественно превентивный характер. Можно провести аналогию со ст. 145 УК РФ. Практики отмечают, что после введения в УК РФ данной статьи суды не стали переполнены соответствующими делами. Основная масса споров разрешается при помощи трудового и административного права и только небольшое количество дел рассматривается в рамках уголовного.

Конечно, законодатель, не стоит на месте и предпринимает большие шаги к регулированию наиболее значимых общественных отношений. Но, к сожалению, рассматриваемый аспект предоставляет широкий простор для критики. Например, можно говорить о том, что государство опять слишком вторгается в отрасль права, тяготеющую к частному (трудовое право) и давит на бизнес, представителями которого является подавляющее большинство работодателей. Конституция РФ говорит о свободе труда. Это значит, что каждый может свободно распоряжаться своими способностями к труду, но это не закрепляет обязанность работодателя обеспечивать работой каждого пришедшего к нему человека. Естественно, что работодатель будет ставить критерии для кандидатов на вакантную должность и принимать только тех, кто им соответствует. Также и с людьми, находящимися в процессе работы: работодателю необходимо, чтобы его работники успевали за прогрессом – для повышения производительности и, соответственно, прибыли.

Можно предположить, что введение данной статьи явилось результатом стремления поддержать авторитет власти, чем реальной необходимостью. Власть утверждает идею, что поднимая возраст выхода на пенсию, она гарантирует усиленную защиту гражданам предпенсионного возраста. Возникает вопрос: почему криминализация данного деяния произошла именно сейчас? Естественно, согласно новому законодательству, возраст таких работников будет увеличиваться – но одно введение уголовного наказания не разрешает проблему по существу. Необходим именно комплекс мер, стимулирующих к соблюдению трудовых прав граждан – при учете интересов работодателей.

Также норма являет и другие недостатки:

1. Первый и самый главный: если работодатель захочет избавиться от работника-предпенсионера, то он это сделает. Закон даёт достаточно много легальных оснований для того, чтобы не иметь трудовых отношений с определённым гражданином. Работодатель вправе уволить работника в связи с несоответствием занимаемой должности, либо провести мероприятия по сокращению. Доказать дискриминационный фактор – в этом и будет заключаться задача стороны обвинения, а сложность работы

судьи – в том чтобы верно понять был ли у работодателя соответствующий умысел.

2. Ничто не мешает работодателю уволить работника, чей возраст ещё не достиг предпенсионного, хотя и близок к нему. Из-за привязки к конкретному возрасту увольнение работника за полгода до того, как он станет предпенсионером, не повлечет ответственности по ст. 144.1 УК РФ.

3. Также возникает вопрос: почему государство защищает работников именно предпенсионного возраста (если брать критерий по возрасту)? Почему не вводится, например, отдельная норма-гарантия для молодых работников? Ведь если у человека от 18 до 25 лет опыта, то сравнительно небольшое количество работодателей примет его на желаемую им работу.

И, также не понятно, будет ли востребована эта статья на практике в дальнейшем (отсутствие дел за полгода существования не определяет плодотворных перспектив) – общеизвестно, что российские граждане, в особенности пожилые, мало склонны к защите своих прав в судах.

В итоге можно прийти к выводу, что к рассматриваемому нововведению можно подойти с двух позиций: а) это полезное дополнение в УК РФ, так как люди предпенсионного возраста сегодня являются одной из самых малозащищенных категорий работающих граждан, и б) новая статья абсолютна лишняя в Уголовном кодексе, так как конкретно эти отношения вполне могли бы охраняться и административным правом.

В пользу второго мнения говорит опыт применения ст. 145 УК РФ – касающейся необоснованного увольнения беременной женщины, или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет. Он достаточно невелик [7, с. 96]. Но норма есть. Скорее всего – для предупреждения совершения преступлений. Но описанные выше недостатки показывают, как легко можно обойти запрет, установленный под страхом уголовной ответственности.

Учитывая особенности состава, разъяснения Пленума Верховного Суда и практику применения схожей ст. 145, видится возможным сделать некоторые рекомендации для последующего применения рассматриваемой статьи: во-первых, судам следует максимально пристально исследовать предоставляемые стороной обвинения доказательства, учитывая сложность доказывания причинно-следственной связи, во-вторых, обращать особое внимание на признаки массовости того правонарушения – внимательно выслушивать свидетелей, проверять документацию, в-третьих, всячески способствовать защите прав граждан при заявлении гражданского иска в уголовном процессе, связанном с обвинением по ст. 144.1 УК РФ. Также хотелось бы сделать рекомендации для контролирующих и надзорных органов – обращать особое внимание на организации, в которых трудятся работники-предпенсионеры, проверять случаи увольнения таких работников.

В целом же, на основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что криминализация описываемого в ст. 144.1 УК РФ деяния является

если не преждевременной, то во многом недоработанной, и необходимо не только вводить новые нормы уголовного права, но и создавать благоприятную обстановку в «зонах риска». Возможно, тогда не потребуются и дополнительная криминализация тех или иных деяний.

Список источников:

1. О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.08.2019).

2. О страховых пенсиях: федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 06.03.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 19.08.2019).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 02.08.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.08.2019).

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 02.08.2019) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.08.2019).

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.08.2019).

6. О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации): постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.08.2019).

7. Юрков 2016 – *Юрков С.А.* Некоторые проблемы применения статьи 145 УК РФ // Журнал российского права. 2016. № 10 (238). С. 95-100.

References:

On amendments to the criminal code of the Russian Federation: Federal law of 03.10.2018 № 352-FL [O vnesenii izmeneniya v Ugolovnyiy kodeks Rossiyskoy Federatsii: federalnyiy zakon ot 03.10.2018 № 352-FZ] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 20.08.2019).

On insurance pensions: Federal law of 28.12.2013 № 400-FL (with the latest changes from 06.03.2019) [O strahovyih pensiyah: federalnyiy zakon ot 28.12.2013 № 400-FZ (s posl. izm. i dop. ot 06.03.2019)] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 19.08.2019).

Labour code of the Russian Federation: Federal law of 30.12.2001 № 197-FL (with the latest changes from 02.08.2019) [Trudovoy kodeks Rossiyskoy

Federatsii: federalnyiy zakon ot 30.12.2001 № 197-FZ (s posl. izm. i dop. ot 02.08.2019)] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 20.08.2019).

Code of administrative offences of the Russian Federation: Federal law of 30.12.2001 № 195-FL (with the latest changes from 02.08.2019) [Kodeks Rossiyskoy Federatsii ob administrativnyih pravonarusheniayah: federalnyiy zakon ot 30.12.2001 № 195-FZ (s posl. izm. i dop. ot 02.08.2019)] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 21.08.2019).

Russian Constitution (adopted by popular vote 12.12.1993) (including amendments introduced by Laws of the Russian Federation about amendments to the Constitution of the Russian Federation from 30.12.2008 № 6-FCL, from 30.12.2008 № 7-FCL from 05.02.2014 № 2-FCL, from 21.07.2014 № 11-FCL) [Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii (prinyata vsenarodnyim golosovaniem 12.12.1993) (s uchetom popravok, vnesennyih Zakonami RF o popravkah k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ)] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 22.08.2019).

About some questions of court practice on cases on crimes against constitutional rights and freedoms of man and citizen (article 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Criminal code of the Russian Federation): the resolution of Plenum of the Supreme Court of 25.12.2018 № 46 [O nekotoryih voprosah sudebnoy praktiki po delam o prestupleniyah protiv konstitutsionnyih prav i svobod cheloveka i grazhdanina (stati 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Ugolovnoy kodeksa Rossiyskoy Federatsii): postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 25.12.2018 № 46] // reference legal system «Consultant Plus»: [Electronic resource] / Company «Consultant Plus» (date accessed: 20.08.2019).

Yurkov S.A. (2016) – *Yurkov S.A.* Some problems of application of article 145 of the Criminal code [Nekotorye problemy primeneniya stat'i 145 UK RF], Journal of Russian law [ZHurnal rossijskogo prava] 2016. N 10 (238). p. 95-100. [in Russian]