

УДК 343.46

DOI 10.17150/2500-4255.2018.12(6).836-844

ПОТЕНЦИАЛ УГОЛОВНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН (НА ПРИМЕРЕ СТАТЬИ 136 УГОЛОВНОГО КОДЕКСА РФ)

М. С. Сагандыков, Г. Х. Шафикова

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), г. Челябинск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления

6 марта 2017 г.

Дата принятия в печать

15 ноября 2018 г.

Дата онлайн-размещения

24 декабря 2018 г.

Ключевые слова

Преступления в сфере труда; дискриминация в трудовых отношениях; уголовно-правовая защита прав работника; противодействие дискриминации

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, высокой степенью общественной опасности преступлений в сфере труда, а с другой — крайне низким интересом к ним со стороны правоохранительных и контрольно-надзорных органов. Констатируется высокий потенциал современного уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан по сравнению как с советскими, так и с зарубежными уголовно-правовыми актами. Вместе с тем имеющийся потенциал, выраженный прежде всего в гл. 19 УК РФ, остается нереализованным. Многие нормы, в том числе ст. 136 УК РФ «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина», практически не применяются для защиты от дискриминации в сфере труда, тогда как случаи такой дискриминации встречаются очень часто. В структуре судебной статистики соответствующие дела отсутствуют. Все это не позволяет сформировать полноценную криминологическую характеристику указанных преступлений. Норма ст. 136 УК РФ используется правоприменительными органами редко в силу ее правовой неопределенности. В связи с этим предлагается дополнить диспозицию ст. 136 УК РФ такими признаками дискриминации, как «возраст» и «семейное положение». Последний признак позволит дополнительно защитить беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, от необоснованного отказа в приеме на работу и увольнения. Поддерживается позиция, согласно которой указанные деяния работодателя должны создавать совокупность преступлений и наказываться одновременно по ст. 136 и 145 УК РФ. В то же время признано нецелесообразным придание диспозиции ст. 136 кодекса бланкетного характера по причине неопределенности оснований дискриминации в специальном отраслевом законодательстве, в том числе трудовом. Полученные результаты могут быть использованы в процессе совершенствования российского уголовного закона с учетом имеющихся теоретических разработок и правоприменительной практики.

THE POTENTIAL OF CRIMINAL LAW IN PROTECTING LABOR RIGHTS OF CITIZENS (USING THE EXAMPLE OF ARTICLE 136 OF THE CRIMINAL CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION)

Michail S. Sagandykov, Galia H. Shafikova

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, the Russian Federation

Article info

Received

2017 March 6

Accepted

2018 November 15

Available online

2018 December 24

Keywords

Crimes in the sphere of employment; discrimination in labor relations; criminal law protection of employee rights; counteracting discrimination

Abstract. The relevance of the study is based, on the one hand, on high public danger of crimes in the sphere of labor relations and, on the other hand, on a very low interest of law enforcement, control and supervision bodies in these crimes. The authors show that modern criminal legislation in the sphere of protecting labor rights has a high potential in comparison with both Soviet and foreign criminal law norms. At the same time, this potential, primarily expressed in Chapter 19 of the Criminal Code of the Russian Federation, remains untapped. Many norms, including Art. 136 of the Criminal Code of the Russian Federation «Violating the Equality of Rights and Freedoms of Man and Citizen», are virtually never used against discrimination in the labor sphere, although such discrimination is quite common. No such cases have been found in court statistical data, thus it is impossible to provide a comprehensive criminological description of these crimes. The norm of Art. 136 of the Criminal Code of the Russian Federation is seldom used by law enforcers because it is legally ambiguous. In this connection the authors suggest complementing the disposition of Art. 136 of the Criminal Code of the Russian Federation with such factors of discrimination as «age» and «marital

status». The latter factor will make it possible to provide extra protection to pregnant women and women with children under three years old against unmotivated refusal of employment and firing. The authors argue that such actions of the employer should constitute an aggregate of crimes and should be punished simultaneously under Art. 136 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation. At the same time, the authors think that it is not appropriate to make the disposition of Art. 136 a blanket one due to vague grounds for discrimination in special legislation, including labor legislation. The obtained results could be used for the improvement of Russian legislation based on theoretical research and the practice of law enforcement.

Особенностью сферы применения несамостоятельного труда является вовлечение в нее подавляющего числа российских граждан, выступающих как в роли организаторов производства, так и в качестве наемных работников. Последние, как правило, около половины активной фазы календарных суток проводят на работе, создавая при этом материальную основу для достойной жизни в оставшееся свободное время. Именно поэтому нарушение трудовых прав граждан оказывает на них всестороннее негативное материальное и психоэмоциональное воздействие, вызывает огромный дискомфорт в повседневной жизни, нередко сопровождающийся причинением вреда жизни и здоровью и отражающийся не только на самом работнике, но и на членах его семьи.

В свою очередь, несправедливое, дискриминационное отношение работодателя к своим работникам может породить и ответную реакцию, выраженную в их девиантном поведении на рабочем месте [1; 2].

Вопрос о необходимости и характере уголовно-правовой защиты индивидуальных прав в договорных правоотношениях является дискуссионным [3]. В то же время в зарубежной литературе уже в 1960-х и 1970-х гг. прошлого века дискуссия о благополучии человека в связи с качеством его трудовой жизни стала важной темой научных исследований [4].

Действительно, нарушение наиболее значимых трудовых прав граждан, таких как право на труд, на получение справедливой заработной платы, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, имеет большое социальное значение, оказывает влияние не только на конкретного человека, но и на общество в целом.

В соответствии со Стратегией национальной безопасности Российской Федерации¹ одним

¹ О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации : указ Президента РФ от 31 дек. 2015 г. № 683 // Собрание законодательства РФ. 2016. № 1, ч. 2. Ст. 212.

из направлений обеспечения безопасности является повышение качества жизни российских граждан, для чего необходимо, в частности, достижение социальной мобильности, повышение качества труда, его достойная оплата, поддержка социально значимой трудовой занятости.

Другими словами, создание условий для реализации гражданами принадлежащих им трудовых прав является неотъемлемой и важной частью внутренней политики государства, а потому в уголовно-правовом порядке сфера труда должна быть защищена комплексом норм, способствующих соблюдению конституционных принципов, которые связаны не только с заработной платой и безопасными условиями труда, но и с запретом принудительного труда и дискриминации, правом на объединение в профессиональные союзы, правом на защиту, достоинство и личную неприкосновенность.

Актуальность уголовно-правовой защиты трудовых прав возрастает в связи с развитием транснациональных корпораций, применительно к которым традиционного подхода к регулированию государством трудовых отношений становится недостаточно [5].

В связи с этим ряд правонарушений в сфере труда, представляющих наибольшую общественную опасность, отнесен к разряду преступлений и наказывается в уголовно-правовом порядке.

Нельзя сказать, что советское уголовное законодательство не уделяло внимания защите трудовых прав граждан. Уже Уголовным кодексом РСФСР 1922 г. предусматривалось три преступления, объектом которых являлись трудовые права граждан, а субъектом — наниматель. Так, уголовная ответственность была предусмотрена за достаточно широкий круг деяний, среди которых нарушение законодательства не только об охране и оплате труда, но и о рабочем времени, приеме и увольнении работников, работе женщин и подростков (ст. 132). Кроме того, кодекс 1922 г. защищал деятельность профсоюзов, а также условия заключенных ими с

нанимателем коллективных договоров (ст. 133, 134). По верному замечанию В. В. Лисицына, это уникальный случай защиты уголовным законодательством норм договорного права в нашей стране [6, с. 55].

В Уголовном кодексе РСФСР 1926 г. круг уголовно наказуемых деяний был значительно расширен. По сути, любое нарушение в сфере применения наемного труда каралось уголовным преследованием (ст. 133–135).

Уголовный кодекс РСФСР 1960 г. также включал группу норм, направленных на защиту трудовых прав граждан. Закон конкретизировал деяния работодателя, за которые наступала уголовная ответственность, предусмотрел отдельную ответственность за нарушение правил охраны труда, отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или кормящей матери, сохранил уголовное преследование за нарушение законных прав профсоюзов (ст. 137–139, 140).

По сравнению с советским уголовным законодательством ныне действующий Уголовный кодекс в определенной мере сузил сферу действия уголовно-правовых норм, направленных на защиту трудовых прав граждан. Сегодня в уголовном законе закреплено три преступных деяния, в которых трудовые отношения между работником и работодателем являются непосредственным объектом преступления. Это ст. 143 «Нарушение требований охраны труда», ст. 145 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет» и ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат».

Можно согласиться с теми авторами, кто считает, что очевидна тенденция к ослаблению уголовно-правового воздействия на трудовые отношения. А. Г. Стаценко отмечает, что изменения уголовного законодательства в угоду рыночным преобразованиям в нашей стране привели к увеличению числа правонарушений в сфере труда, росту числа незаконных увольнений [7, с. 3–4].

В этой связи некоторые специалисты предлагают увеличить количество деяний, наказываемых в уголовно-правовом порядке. Так, Н. А. Лукьянова считает необходимым дополнить УК РФ нормами, направленными на защиту права граждан на объединение и права на индивидуальные и коллективные трудовые споры

[8, с. 6]. Напомним, что уголовное законодательство советского периода начиная с 1922 г. защищало деятельность профсоюзов.

В то же время нельзя сказать, что действующий уголовный закон не обладает достаточным потенциалом для защиты основополагающих конституционных прав работников.

Необходимо отметить, что уголовно-правовая защита отношений в сфере труда осуществляется не только нормами гл. 19 УК РФ («Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина»). Уголовный закон предусматривает достаточно большое число преступлений, связанных с деяниями, совершаемыми в процессе трудовой деятельности или сопряженными с ней.

Среди них прежде всего преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления, предусмотренные гл. 30 УК РФ, которые так или иначе могут затрагивать права и интересы не только третьих лиц, но и работников организации, находящихся под управлением должностного лица, совершившего преступление. Так, Д. Ю. Макаров отмечает, что до внесения в УК РФ ст. 145.1, устанавливающей ответственность за невыплату заработной платы работникам, виновные лица несли ответственность по ст. 201 «Злоупотребление полномочиями» либо по ст. 285 «Злоупотребление должностными полномочиями» [9, с. 74].

В свою очередь, нарушения трудовых прав, прежде всего в сфере охраны труда, могут вытекать из незаконной предпринимательской деятельности (ст. 171 УК РФ) [10, с. 8].

Наиболее частой причиной невыплаты работникам заработной платы выступает банкротство организации [11, с. 13], которое зачастую является преднамеренным (ст. 196 УК РФ), фиктивным (ст. 197 УК РФ) или сопровождается неправомерными действиями (ст. 195 УК РФ).

А. В. Чиненов абсолютно обоснованно включает невыплату заработной платы в комплекс преступных деяний, совершаемых при ликвидации юридического лица, наряду с преступлениями, связанными с банкротством, некоторыми преступлениями против интересов службы в коммерческих и иных организациях, а также различными видами хищений [12, с. 42].

Вместе с тем основная нагрузка в сфере защиты трудовых прав граждан ложится на нормы гл. 19 УК РФ. Помимо трех указанных выше норм еще минимум пять преступлений данной главы

так или иначе связано со сферой применения труда, а некоторые из них проявляются преимущественно в трудовой деятельности. Например, ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137 УК РФ) может наступить и в том случае, если соответствующие деяния совершены руководителем в отношении подчиненного работника [13, с. 63–64]. Отметим, что, например, в США вопросы вмешательства работодателя в частную жизнь работника или кандидата на рабочее место посредством современных информационных технологий, в том числе социальных сетей, широко обсуждаются в литературе [14], чего, к сожалению, не скажешь о нашей стране.

Снова обратившись к советскому уголовному законодательству, мы увидим, что ранее закон гораздо меньше внимания уделял защите конституционных прав граждан. В кодексе 1922 г. такие преступления вообще отсутствовали. В Уголовном кодексе РСФСР 1960 г. им была посвящена гл. 4, в которой лишь преступление, предусмотренное ст. 135 («Нарушение тайны переписки, телефонных переговоров и телеграфных сообщений») можно связать с нарушением трудовых прав граждан (помимо ст. 137–139, 140, о которых было сказано выше).

Подводя промежуточный итог, отметим, что конкретизация уголовно-правовых норм, воздействующих исключительно на трудовые отношения, не должна вводить в заблуждение. Данное обстоятельство компенсируется усилением защиты общегражданских прав и свобод, которые тесно связаны со сферой труда, а также развитием уголовного законодательства в области хозяйственных отношений, что направлено на защиту в том числе и прав работников.

Наибольшим потенциалом, на наш взгляд, обладает норма ст. 136 УК РФ, запрещающая нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина. Преступление может, в частности, выражаться в дискриминации работников по признакам пола, расы, национальности (и другим) при приеме на работу, прекращении трудового договора, продвижении по службе и в иных случаях [15, с. 27].

Вместе с тем А. В. Бутко указывает на нечастое применение правоохранительными органами ст. 136 УК РФ, что должно означать либо отсутствие дискриминации, либо нежелание государства использовать данную норму, либо наличие дискриминации в форме, не нарушающей права граждан [16, с. 48].

Составить криминологическую характеристику указанного преступления крайне затруднительно, поскольку практика применения ст. 136 УК РФ фактически отсутствует. Статистическая отчетность правоохранительных органов редко содержит информацию о преступлениях против конституционных прав человека и гражданина и совсем не касается отдельных преступлений гл. 19 УК РФ, включая нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина.

Изученная А. В. Бутко следственная практика указывает на то, что заявления о дискриминации правоохранительными органами не считаются преступлениями и в таком качестве не регистрируются, а считаются обычными обращениями граждан по смыслу соответствующего федерального закона² [16, с. 50].

При этом ст. 136 УК РФ в соответствии со ст. 20 Уголовно-процессуального кодекса РФ относится к категории дел публичного обвинения. Другими словами, поводом для возбуждения уголовного дела служит не только заявление потерпевшего, но и сообщение о совершенном или готовящемся преступлении, полученное из иных источников, а также постановление прокурора о направлении соответствующих материалов в орган предварительного расследования для решения вопроса об уголовном преследовании (ст. 140 УПК РФ).

Дискриминация работника может быть выявлена при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением работодателем трудового законодательства органами Федеральной инспекции труда и Прокуратуры РФ.

По делам о восстановлении работника на работе, наиболее часто рассматриваемым в судах из всех трудовых споров, участие прокурора является обязательным. Именно в процессе гражданского судопроизводства может быть обнаружен факт дискриминации работника, когда его увольнение осуществляется по дискриминационным мотивам, например в связи с беременностью женщины или наличием у нее детей.

К сожалению, этих возможностей оказывается недостаточно для эффективной борьбы с дискриминацией. По справедливому замечанию Е. Сыченко, «в структуре судебной статистики России споры о дискриминации отсутствуют как класс», тогда как, например, в США за 2012 г.

² О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации : федер. закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. № 19. Ст. 2060.

было зарегистрировано 99 412 заявлений о дискриминации в трудовых отношениях [17, с. 43].

Многими авторами отмечается, что ст. 136 используется правоприменительными органами крайне редко в силу неопределенности правовой нормы и охраняемого государством блага. Так, А. Э. Жалинский считает необходимым определить в уголовном законе, «что представляет собой равенство прав и свобод человека; какие составляющие этого равенства охраняет уголовный закон» [18, с. 341–342].

Следует отметить, что, в отличие от других норм гл. 19 УК РФ, охраняющих трудовые права граждан, диспозиция ст. 136 кодекса по своему содержанию бланкетной не является. Если смысл таких понятий, как «нарушение требований охраны труда», «необоснованный отказ в приеме на работу», «необоснованное увольнение», «заработная плата», необходимо уяснять, обратившись к специальному законодательству, прежде всего трудовому, то понятие дискриминации четко сформулировано в диспозиции ст. 136 УК РФ, а ее критерии расширительному толкованию не подлежат.

Это позволяет авторам, например А. В. Бриллиантову и Н. Р. Косевичу, констатировать, что уголовный закон защищает права, свободы и законные интересы граждан только в том случае, если они нарушаются по признакам, указанным в ст. 136 УК РФ. В случае если нарушение осуществляется по другим основаниям, указанный состав преступления не образуется [19, с. 503].

Перечень оснований дискриминации, которые перечислены в ст. 136 УК РФ, практически полностью совпадает с положениями ч. 2 ст. 19 Конституции РФ (ст. 136 УК РФ по сравнению со ст. 19 Конституции РФ дополнена таким обстоятельством, как принадлежность к каким-либо социальным группам).

Вместе с тем норма ч. 2 ст. 19 Конституции содержит одно положение, серьезным образом отличающее ее от ст. 136 УК РФ, а именно поясняется, что государство гарантирует равенство не только по основаниям, перечисленным в данной статье, но и по иным обстоятельствам. Другими словами, набор обстоятельств не является исчерпывающим и может конкретизироваться в специальном законодательстве.

Уголовный закон такой возможности не оставляет, что, очевидно, существенно сужает сферу действия ст. 136 УК РФ, не позволяет применять ее в случае нарушения некоторых основополагающих прав граждан, таких, например,

как предусмотренное ст. 38 Конституции право на защиту семьи, материнства и детства.

Анализ судебной практики по трудовым спорам показывает, что дискриминация в трудовых отношениях рассматривается в неразрывной связи с нарушением работодателем конкретной правовой нормы трудового законодательства. Работник не только и не столько требует признать факт наличия дискриминации, сколько требует в суде восстановить конкретное нарушенное право. В свою очередь, наличие дискриминации рассматривается судебными органами в качестве критерия правомерности действий работодателя.

Вред, причиняемый гражданину в связи с нарушением принципа равноправия, проявляется в том, что действиями правонарушителя ущемляются конкретные права и законные интересы индивида [20, с. 117].

С учетом сказанного вполне обоснованным выглядит суждение о наличии совокупности преступлений в тех случаях, когда деяние заключается в нарушении равноправия граждан путем посягательства на конституционные права и свободы человека и гражданина, дополнительно охраняемые уголовным законом [19, с. 503–504].

К. В. Дядюн считает, что ст. 145 УК РФ, запрещающая необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины, имеющей ребенка до трех лет, предназначена для дополнительного обеспечения реализации принципа равноправия граждан, т. е. является специальной по отношению к ст. 136 УК РФ [21, с. 75]. На наш взгляд, ст. 145 Уголовного кодекса имеет особый объект защиты [19, с. 504]. Иначе говоря, защита беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, должна осуществляться нормами обеих статей УК РФ — и ст. 145, и ст. 136.

В пользу данного тезиса говорит и тот факт, что санкция ст. 145 УК РФ гораздо мягче, чем ст. 136 УК РФ. В первом случае максимальное наказание предусмотрено в виде обязательных работ, а во втором — в виде лишения свободы на срок до пяти лет. К. В. Дядюн справедливо полагает, что специальная норма в представленной ситуации не может должным образом защитить беременную женщину и женщину, имеющую ребенка [21, с. 75].

Резюмируя сказанное, полагаем, что если умысел работодателя направлен на отказ в приеме на работу или увольнение женщины по

мотиву беременности или наличия у нее детей в возрасте до трех лет, осуществляемый должностным лицом с использованием своего служебного положения, то такие действия следует квалифицировать как дискриминацию, и ст. 136 УК РФ применять нужно обязательно.

Дискриминация в данном случае, по мнению авторов, осуществляется по половому признаку (дискриминация женщин) [22, с. 12] либо по признаку принадлежности к какой-либо социальной группе, а именно к группе нуждающихся в особой социальной защите указанных категорий лиц [21, с. 75].

С такой позицией трудно согласиться. На наш взгляд, дискриминация указанных категорий работников осуществляется не по признаку пола или принадлежности к социальной группе (вряд ли беременных женщин можно назвать социальной группой, скорее категорией лиц), а по признаку семейного положения, поскольку мотивом совершения преступления является именно наличие детей или беременность, а не пол работника.

В этой связи стоит согласиться с теми авторами, кто предлагает распространить охранительную функцию ст. 145 УК РФ на те ситуации, когда незаконное увольнение осуществляется в отношении одиноких отцов, других лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери [23, с. 35]. Действительно, общественная опасность с точки зрения необходимости установленной ст. 38 Конституции РФ государственной защиты семьи, материнства и детства является одинаковой независимо от того, нарушены права женщины или другого лица, реализующего соответствующие возможности, предоставленные трудовым законодательством.

К сожалению, диспозиция ст. 136 УК РФ не содержит такого критерия дискриминации, как семейное положение, а потому, считаем, указанная норма не может быть применена в рассматриваемой ситуации нарушения прав беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет.

Для более всесторонней защиты конституционных прав граждан некоторые авторы предлагают придать диспозиции ст. 136 УК РФ бланкетный характер, позволяющий уточнять основания дискриминации в зависимости от сферы ее выражения.

Так, А. В. Бутко настаивает на необходимости сделать открытым перечень признаков дискриминации в ст. 136 УК РФ, указав лишь основные из них, а также предусмотреть закрытый перечень с «одновременным указанием на воз-

можность его расширения с признанием допустимости оспаривания дискриминации по основаниям, связанным с основными признаками» [16, с. 51].

А. С. Курманов также считает, что поскольку требования международного права и Конституции РФ запрещают дискриминацию в любых возможных формах, то и уголовный закон должен содержать открытый перечень дискриминационных признаков. Для этого он предлагает дополнить диспозицию ст. 136 УК РФ словами «или других обстоятельств» [23, с. 35]. Очевидно, что такие обстоятельства должны содержаться в специальном законодательстве, например в трудовом.

Принцип запрета дискриминации в сфере труда раскрыт в ст. 3 Трудового кодекса РФ. Перечень дискриминационных признаков в указанной норме шире, чем в ст. 136 УК РФ.

Так, в ст. 3 ТК РФ содержится такое основание дискриминации, как возраст. В международном трудовом праве запрету дискриминации по возрастному признаку придается очень большое значение³. На наш взгляд, отсутствие данного основания в ч. 2 ст. 19 Конституции и в ст. 136 УК РФ выглядит малообъяснимым. Мы не претендуем в настоящей работе на полноценное исследование вопроса дискриминации по возрастному признаку, но очевидно, что в нашей стране дискриминация, например, пожилых людей, граждан предпенсионного возраста или женщин, находящихся в возрасте деторождения, широко распространена. Недаром в 2013 г. ст. 5.62 «Дискриминация» Кодекса РФ об административных правонарушениях была дополнена указанным признаком.

В эту же статью был включен и еще один признак, который ранее, в 2006 г., вошел в установленный ст. 3 ТК РФ перечень оснований дискриминации в трудовых отношениях, — семейное положение.

На наш взгляд, сегодня гендерная дискриминация уступает место дискриминации по семейному положению, которая является более очевидной и опасной. Отказывая женщине в приеме на работу, работодатель мотивирует это, как правило, не полом работника, а нали-

³ О пожилых трудящихся : рекомендация № 162 МОТ : принята в Женеве 23 июня 1980 г. на 66-й сессии Генер. конф. МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международ. бюро труда, 1991. Т. 2. С. 1927–1934.

чием у нее семейных обязанностей, связанных с рождением или воспитанием детей.

Указанные отличия ст. 3 ТК РФ, казалось бы, подчеркивают необходимость оставить открытым перечень дискриминационных оснований, указанных в диспозиции ст. 136 УК РФ, для более эффективной защиты прав граждан, причем не только трудовых.

Вместе с тем, несмотря на неоспоримые достоинства содержания ст. 3 ТК РФ, стоит обратить внимание и на несколько проблемных моментов, главным из которых является ссылка на недопустимость ограничений и предпочтений в зависимости от иных не связанных с деловыми качествами работника обстоятельств, не перечисленных в статье.

К сожалению, ТК РФ четкого перечня деловых качеств работника не устанавливает, по существу, относя данное понятие к числу оценочных, т. е. зависящих от усмотрения работодателя, а в случае спора — суда.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 также лишь в общем характеризует понятие деловых качеств и называет только некоторые из них, оставляя перечень открытым. Кроме того, Верховный Суд разрешает работодателю предъявлять работнику и иные требования, обусловленные спецификой той или иной работы (п. 10). По верному замечанию Н. Л. Лютова, указанная позиция Верховного Суда расходится с законом, поскольку в последнем «ни о каких других требованиях, не предусмотренных законом, не говорится» [24, с. 22].

Другими словами, в трудовом законодательстве и практике его применения не выработан целостный подход ни к перечню оснований дискриминации, ни к характеру обстоятельств, позволяющих устанавливать различного рода предпочтения или преимущества. В такой ситуации вряд ли уместно говорить о возможности придания диспозиции ст. 136 УК РФ бланкетного характера.

Анализ уголовного, уголовно-процессуального и трудового законодательства, научной ли-

тературы и материалов юридической практики позволил сделать ряд выводов.

Уголовное законодательство обладает достаточным потенциалом для защиты трудовых прав работников. Кроме статей, диспозиции которых прямо содержат указания на защиту трудовых отношений, существует ряд других уголовно наказуемых деяний, чьим объектом выступают отношения в сфере труда. Одним из таких преступлений является предусмотренная ст. 136 УК РФ дискриминация человека и гражданина.

Криминологическая характеристика данного преступления и в научной литературе, и в данных официальной статистики фактически отсутствует, что объясняется крайне незначительным числом случаев применения ст. 136 УК РФ в практике правоохранительных и судебных органов по ряду причин юридического, государственно-правового и социального характера.

Не соглашаясь с мнением ряда авторов о возможности придания диспозиции ст. 136 УК РФ бланкетного характера, считаем, что ее необходимо дополнить такими признаками дискриминации, как возраст и семейное положение. Дискриминация в трудовых отношениях в нашей стране происходит преимущественно по данным признакам, наряду с полом работника.

Государство должно в корне изменить подход к политике в области борьбы с дискриминацией в трудовых отношениях. Несмотря на то что принцип запрета дискриминации провозглашен в качестве основного при регулировании сферы труда, государственные органы не ориентированы на обнаружение дискриминации и привлечение виновных лиц к ответственности.

Органы государственного контроля (надзора), прежде всего Федеральная инспекция труда и Прокуратура РФ, должны выявлять факты дискриминации не только на основании заявлений граждан, но и самостоятельно при проведении проверок или участия в судопроизводстве. Целью этого должно стать восстановление конкретных трудовых прав работников, а также привлечение должностных лиц работодателей к ответственности, в том числе уголовной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Sieh E. W. Garment workers: perceptions of inequity and employee theft / E. W. Sieh // *British Journal of Criminology*. — 1987. — Vol. 27, iss. 4. — P. 174–190.
2. Lawrence T. B. Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance / T. B. Lawrence, S. L. Robinson // *Journal of Management*. — 2007. — Vol. 33, № 3. — P. 378–394.
3. Lee A. Public Wrongs and the Criminal Law / A. Lee // *Criminal Law and Philosophy*. — 2015. — Vol. 9, iss. 1. — P. 155–170. — DOI: 10.1007/s11572-013-9231-z.
4. Grote G. The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research / G. Grote, D. Guest // *Human Relations*. — 2016. — Vol. 70, iss. 2. — P. 149–167. — DOI: 10.1177/0018726716654746.

5. Connor T. Networked Regulation as a Solution to Human Rights Abuse in Global Supply Chains? The Case of Trade Union Rights Violations by Indonesian Sports Shoe Manufacturers / T. Connor, F. Haines // *Theoretical Criminology*. — 2013. — Vol. 17, iss. 2. — P. 197–214.
6. Лисицын В. В. Примирительное посредничество в сфере урегулирования хозяйственных и иных имущественных споров (первые годы советской власти) / В. В. Лисицын // *Российский следователь*. — 2014. — № 11. — С. 52–56.
7. Стаценко А. Г. Преступные посягательства в сфере труда (криминологические и уголовно-правовые проблемы) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / А. Г. Стаценко. — Владивосток, 2000. — 30 с.
8. Лукьянова Н. А. Преступления против трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Н. А. Лукьянова. — Самара, 2005. — 17 с.
9. Макаров Д. Ю. Квалифицирующие признаки невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных предусмотренных законом выплат / Д. Ю. Макаров // *Новый юридический журнал*. — 2015. — № 1. — С. 73–77.
10. Смык О. А. Проблемы уголовной ответственности за нарушения правил охраны труда (по материалам судебной практики Краснодарского края) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / О. А. Смык. — Краснодар, 2006. — 24 с.
11. Губенко А. В. Защита права граждан на оплату труда / А. В. Губенко // *Законность*. — 2012. — № 10. — С. 13–16.
12. Чиненов А. В. Актуальные вопросы противодействия преступлениям, совершаемым при ликвидации юридического лица / А. В. Чиненов // *Российский следователь*. — 2013. — № 2. — С. 41–43.
13. Осипова О. О. Правовое регулирование прослушивания работодателем служебных переговоров работника / О. О. Осипова // *Законодательство и экономика*. — 2014. — № 12. — С. 62–65.
14. Pate R. L. Invisible Discrimination: Employers, Social Media Sites and Passwords in the U. S. / R. L. Pate // *International Journal of Discrimination and the Law*. — Vol. 12, № 3. — P. 133–146. — DOI: 10.1177/1358229112470300.
15. Кузнецова И. А. Некоторые аспекты привлечения работодателя к уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства / И. А. Кузнецова // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2012. — № 2. — С. 25–28.
16. Бутко А. В. Правовое регулирование в сфере предотвращения преступлений, совершаемых по национальному, расовому и религиозному признаку / А. В. Бутко // *Адвокат*. — 2016. — № 1. — С. 47–52.
17. Сыченко Е. Дискриминация в практике Европейского суда по правам человека / Е. Сыченко // *Административное право*. — 2014. — № 1. — С. 43–51.
18. Жалинский А. Э. Уголовное право в ожидании перемен: теоретико-инструментальный анализ / А. Э. Жалинский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2009. — 400 с.
19. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. В. Бриллиантова. — М. : Проспект, 2010. — 1392 с.
20. Архипова М. В. Преступления против личности / М. В. Архипова, Д. В. Сильков. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 162 с.
21. Дядюн К. В. Регламентация объективных признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ: вопросы совершенствования законодательного подхода и правоприменения / К. В. Дядюн // *Российский юридический журнал*. — 2014. — № 3. — С. 69–77.
22. Воробьев С. М. Дискриминация как способ причинения морального вреда в контексте действия международных законодательных актов в области защиты прав человека / С. М. Воробьев // *Международное уголовное право и международная юстиция*. — 2013. — № 4. — С. 9–12.
23. Курманов А. С. Состояние и перспективы развития уголовного законодательства России о защите конституционных прав и свобод человека: сравнительное теоретико-правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08 / А. С. Курманов. — Екатеринбург, 2008. — 46 с.
24. Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н. Л. Лютов // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2011. — № 4. — С. 20–24.

REFERENCES

1. Sieh E. W. Garment workers: perceptions of inequity and employee theft. *British Journal of Criminology*, 1987, vol. 27, iss. 4, pp. 174–190.
2. Lawrence T. B., Robinson S. L. Ain't Misbehavin: Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 2007, vol. 33, no. 3, pp. 378–394.
3. Lee A. Public Wrongs and the Criminal Law. *Criminal Law and Philosophy*, 2015, vol. 9, iss. 1, pp. 155–170. DOI: 10.1007/s11572-013-9231-z.
4. Grote G., Guest D. The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research. *Human Relations*, 2016, vol. 70, iss. 2, pp. 149–167. DOI: 10.1177/0018726716654746.
5. Connor T., Haines F. Networked Regulation as a Solution to Human Rights Abuse in Global Supply Chains? The Case of Trade Union Rights Violations by Indonesian Sports Shoe Manufacturers. *Theoretical Criminology*, 2013, vol. 17, iss. 2, pp. 197–214.
6. Lisitsyn V. V. Conciliation mediation in the sphere resolution of economic and other property disputes (early years of the Soviet power). *Rossiiskii sledovatel' = Russian Investigator*, 2014, no. 11, pp. 52–56. (In Russian).
7. Statsenko A. G. *Prestupnye posyagatel'stva v sfere truda (kriminologicheskie i ugovovno-pravovye problemy)*. Avtoref. Kand. Diss. [Criminal infringements in the sphere of labor (criminological and criminal law problems). Cand. Diss. Thesis]. Vladivostok, 2000. 30 p.
8. Lukyanova N. A. *Prestupleniya protiv trudovykh prav grazhdan*. Avtoref. Kand. Diss. [Crimes against labor rights of citizens. Cand. Diss. Thesis]. Samara, 2005. 17 p.
9. Makarov D. Yu. Aggravating Circumstances in Unpaid Wages, Pensions, Scholarships and Other Payments. *Novyi yuridicheskii zhurnal = New Legal Juridical*, 2015, no. 1, pp. 73–77. (In Russian).

10. Smyk O. A. *Problemy ugovnoy otvetstvennosti za narusheniya pravil okhrany truda (po materialam sudebnoi praktiki Krasnodarskogo kraya)*. Avtoref. Kand. Diss. [Problems of criminal liability for violating labor safety rules (based on the materials of court practice in Krasnodar region). Cand. Diss. Thesis]. Krasnodar, 2006. 24 p.
11. Gubenko A. V. Protection of Citizens' Labor. *Zakonnost' = Legality*, 2012, no. 10, pp. 13–16. (In Russian).
12. Chinenov A. V. Topical Issues of Combating Crime Committed the Liquidation of the Legal Entity. *Rossiiskii sledovatel' = Russian Investigator*, 2013, no. 2, pp. 41–43. (In Russian).
13. Osipova O. O. Legal regulation of tapping business-related calls of employees. *Zakonodatel'stvo i ekonomika = Legislation and Economy*, 2014, no. 12, pp. 62–65. (In Russian).
14. Pate R. L. Invisible Discrimination: Employers, Social Media Sites and Passwords in the U. S. *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 12, no. 3, pp. 133–146. DOI: 10.1177/1358229112470300.
15. Kuznetsova I. A. Some aspects of bringing criminal action against the employer for violations of labor legislation. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2012, no. 2, pp. 25–28. (In Russian).
16. Butko A. V. Legal Regulation in the Sphere of Counteraction Discrimination on National, Racial and Religious Sign. *Advokat = Lawyer*, 2016, no. 1, pp. 47–52. (In Russian).
17. Sychenko E. Discrimination in the practice of the European Court of Human Rights. *Administrativnoe pravo = Administrative Law*, 2014, no. 1, pp. 43–51. (In Russian).
18. Zhalinskii A. E. *Ugovnoe pravo v ozhidanii peremen: teoretiko-instrumental'nyi analiz* [Criminal Law, Waiting for Changes: a Theoretical and Instrumental Analysis]. 2nd ed. Moscow, Prospekt Publ., 2009. 400 p.
19. Brilliantov A. V. (ed.). *Kommentarii k Uголовnomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi)* [Comments to the Criminal Code of the Russian Federation (article-by-article)]. Moscow, Prospekt Publ., 2010. 1392 p.
20. Arkhipova M. V., Sinkov D. V. *Prestupleniya protiv lichnosti* [Crimes against a Person]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007. 162 p.
21. Dyadyun K. V. Regulation of objective signs of corpus delicti provided by art. 145 of CC of the RF: the issues of improving the legislative approach and law enforcement. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal = Russian Law Journal*, 2014, no. 3, pp. 69–77. (In Russian).
22. Vorobyev S. M. Discrimination as a Way of Causing Moral Harm in the Context of International Legal Acts in the Field of Protection of Human Rights. *Mezhdunarodnoe ugovnoe pravo i mezhdunarodnaya yustitsiya = International Criminal Law and International Justice*, 2013, no. 4, pp. 9–12. (In Russian).
23. Kurmanov A. S. *Sostoyanie i perspektivy razvitiya ugovnogo zakonodatel'stva Rossii o zashchite konstitutsionnykh prav i svobod cheloveka: sravnitel'noe teoretiko-pravovoe issledovanie*. Avtoref. Dokt. Diss. [The conditions and prospects for the development of Russian legislation regarding the protection of constitutional rights and freedoms of a person: a comparative theoretical and legal research. Doct. Diss. Thesis]. Yekaterinburg, 2008. 46 p.
24. Lyutov N. L. Discrimination in labor and employment: issues of defining. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2011, no. 4, pp. 20–24. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сагандыков Михаил Сергеевич — доцент кафедры трудового, социального права и правоповедения Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета), кандидат юридических наук, доцент, г. Челябинск, Российская Федерация; e-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Шафикова Галия Ханнановна — заведующий кафедрой трудового, социального права и правоповедения Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета), кандидат юридических наук, доцент, г. Челябинск, Российская Федерация; e-mail: kafedra_tpip@mail.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков М. С. Потенциал уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан (на примере статьи 136 Уголовного кодекса РФ) / М. С. Сагандыков, Г. Х. Шафикова // Всероссийский криминологический журнал. — 2018. — Т. 12, № 6. — С. 836–844. — DOI: 10.17150/2500-4255.2018.12(6).836-844.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Sagandykov, Michail S. — Ass. Professor, Chair of Labor Law, Social Law and Jurisprudence, South Ural State University (National Research University), Ph. D. in Law, Ass. Professor, Chelyabinsk, the Russian Federation; e-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Shafikova, Galia H. — Head, Chair of Labor Law, Social Law and Jurisprudence, South Ural State University (National Research University), Ph. D. in Law, Ass. Professor, Chelyabinsk, the Russian Federation; e-mail: kafedra_tpip@mail.ru.

FOR CITATION

Sagandykov M. S., Shafikova G. H. The potential of criminal law in protecting labor rights of citizens (using the example of Article 136 of the Criminal Code of the Russian Federation). *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal = Russian Journal of Criminology*, 2018, vol. 12, no. 6, pp. 836–844. DOI: 10.17150/2500-4255.2018.12(6).836-844. (In Russian).