

на правах рукописи

РЫБАЛКА Александр Анатольевич

**УГОЛОВНО-ПРАВОВАЯ ОХРАНА ТРУДОВЫХ ПРАВ ЛИЧНОСТИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И ПРОБЛЕМЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ
В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Специальность 12.00.08 – уголовное право и криминология;
уголовно-исполнительное право

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Краснодар – 2016

Диссертация выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кубанский государственный университет»

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Российской Федерации
Коняхин Владимир Павлович

Официальные оппоненты: **Наумов Анатолий Валентинович**
доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры уголовного права и криминологии ФГБОУ ВО «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)»

Коростылев Олег Иванович
кандидат юридических наук,
доцент кафедры уголовно-правовых дисциплин
ЧОУ ВО «Северо-Кавказский гуманитарный институт»

Ведущая организация: **ФГКОУ ВО «Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации»**

Защита диссертации состоится « 29 » июня 2016 г. в 10⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета Д 220.038.11 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кубанский государственный аграрный университет», по адресу: 350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13, главный учебный корпус университета ауд. 215.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет» и на сайте www.kubsau.ru.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2016 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Шульга Андрей Владимирович

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. На современном этапе развития российского государства и общества, ориентированных на построение экономики инновационного типа, основным ресурсом и конкурентным преимуществом является человеческий потенциал. Как отмечается в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года,¹ «формирование инновационной экономики означает превращение интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности». При этом «развитие человеческого потенциала включает системные преобразования двух типов: направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики; улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей».

Очевидно, что важнейшим условием успешного решения этих стратегических задач является обеспечение надежной охраны трудовых прав личности, которое предполагает максимально возможное снижение смертности и травматизма от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, качественное улучшение условий труда, ликвидацию любых форм дискриминации в сфере занятости, предоставление трудящимся достойного вознаграждения за труд и, при необходимости, мер социальной поддержки. Однако приходится с сожалением констатировать, что ситуация в сфере обеспечения трудовых прав личности в России продолжает оставаться сложной.

Коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих в России в 2-2,5 раза превышает соответствующие показатели в США и странах Евросоюза. Сохраняется тенденция к увеличению удельного числа работников, которые осуществляют трудовую деятельность в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Начиная с 2008 г. вновь продолжился рост объемов просроченной задолженности по заработной плате. Указанные обстоятельства свидетельствуют о низкой результативности системы мер обеспечения трудовых прав личности в России, которая

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

связана не только с факторами социально-экономического, организационно-управленческого, технического характера, но и с явно недостаточным превентивным потенциалом уголовно-правовых норм, предусматривающих ответственность за общественно опасные посягательства на трудовые права.

Оценивая эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, приходится признать, что она весьма далека от оптимальной. Ее снижают высокий уровень латентности преступных посягательств на трудовые права личности и, как следствие, их безнаказанность; многочисленные законодательные просчеты, допущенные при конструировании уголовно-правовых норм, предусматривающих ответственность за их совершение; бессистемность и непродуманность вносимых в них изменений; отсутствие необходимого единообразия в практике их применения и др. С учетом вышеизложенного не вызывает сомнений необходимость разработки новых и оптимизации существующих уголовно-правовых мер охраны трудовых прав личности, что подтверждает актуальность настоящего диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы исследования. Проблемам уголовно-правовой охраны трудовых прав личности посвящено немало работ. В советский период их разрабатывали такие ученые как Бажанов М.И., Вышинская З.А., Лановенко И.П., Пакутин В.Д., Чангули Г.И., Широков В.А., Шевченко А.В., Шогенов А.К., Яблоков Н.П. и др., а в современной российской науке имеются исследования Бессоновой И.В., Вакулина Ю.В., Варанкиной Ю.С., Великого А.А., Воробьева В.В., Гронской Н.Ю., Даниловой Н.А., Качиной Н.В., Кокорина Д.Л., Коренковой Э.А., Коростылёва О.И., Кузнецова А.П., Курманова А.С., Лопашенко Н.А., Лукьяновой Н.А., Марковиченко С.В., Мачковского Л.Г., Наумова А.В., Осиповой Е.П., Пшизовой Е.Н., Серебренниковой А.В., Смык О.А., Соктоева З.Б., Соктоевой Е.И., Стаценко А.Г., Суслова С.В., Хилтунова Н.Н., Эмировой И.Е., Яни П.С. и др. Указанные авторы внесли значительный вклад в разработку проблем уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России. Тем не менее далеко не все из этих проблем получили окончательное решение, а некоторые и вовсе остались за рамками теоретического анализа. В частности, на периферии научных исследований незаслуженно ока-

зались международные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, а также проблемы их реализации в российском уголовном законодательстве; не получили должной теоретической разработки проблемы эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России; до настоящего времени не выработано общепринятое понимание некоторых признаков составов преступлений, посягающих на трудовые права личности; нуждаются в доктринальной оценке изменения, внесенные в нормы об ответственности за преступления против трудовых прав личности и т.д. Таким образом, в теоретическом учении об уголовно-правовой охране трудовых прав личности сохраняется немало «белых пятен» и дискуссионных вопросов, требующих своего решения.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка теоретических рекомендаций, направленных на реализацию в российском уголовном законодательстве международных стандартов уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, а также на повышение эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России.

Необходимость достижения указанной цели обусловила постановку и решение следующих основных **задач**:

- изучить международные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности;
- провести исследование российского уголовного законодательства на предмет соответствия международным стандартам уголовно-правовой охраны трудовых прав личности и дать теоретическую оценку его результатам;
- оценить эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России и выявить снижающие ее факторы;
- определить основные направления оптимизации уголовно-правовой охраны трудовых прав личности;
- провести анализ уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности и материалов судебно-следственной практики по их применению;

- выявить недостатки и просчеты, допущенные при конструировании указанных уголовно-правовых норм, и сформулировать научно обоснованные рекомендации по их устранению;

- исследовать проблемы применения уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности и разработать предложения по их разрешению и преодолению.

Объектом диссертационного исследования является комплекс общественных отношений, возникающих в связи с уголовно-правовой охраной трудовых прав личности в России.

Предметом диссертационного исследования выступают: преступления против трудовых прав личности; международные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности; нормы отечественного и зарубежного уголовного законодательства об ответственности за преступные посягательства на эти права; практика применения соответствующих уголовно-правовых норм.

В качестве **нормативной базы диссертационного исследования** выступают Конституция Российской Федерации, международные договоры, определяющие универсальные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, Уголовный кодекс Российской Федерации (далее – УК РФ), Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – УПК РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), иные федеральные законы, а также ряд подзаконных нормативных правовых актов трудового законодательства.

Эмпирическая база диссертационного исследования представлена: 1) статистическими данными ГИАЦ МВД России и Верховного Суда Российской Федерации о преступлениях против трудовых прав личности и практике применения уголовных наказаний за их совершение за период с 2010 по 2015 гг.; 2) данными Федеральной службы государственной статистики об объемах просроченной задолженности по заработной плате; 3) данными Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в России;

4) данными Федеральной службы по труду и занятости о масштабах производственного травматизма в России, а также о результатах надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда; 5) аналитическими материалами и докладами Международной организации труда (далее – МОТ) и Субрегионального бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; 6) материалами 133 уголовных дел о преступлениях против трудовых прав личности (из них 58 дел о нарушениях правил охраны труда, 10 дел о необоснованном отказе в приеме на работу или необоснованном увольнении беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, 45 дел о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат); 7) опубликованной судебной практикой, относящейся к теме исследования; 8) результатами опроса 108 экспертов (из них 29 судей, 42 помощника судьи, 37 следователей Следственного комитета Российской Федерации); 9) результатами исследований, проводимых другими авторами.

При подготовке диссертационного исследования автором также был использован личный опыт прокурорского надзора за исполнением трудового законодательства, полученный в ходе работы в органах прокуратуры Краснодарского края.

В качестве **теоретической основы диссертационного исследования** выступают достижения отечественной уголовно-правовой доктрины, а также основные положения теории права, истории государства и права, международного права, трудового права, криминологии, социологии. Среди уголовно-правовых научных публикаций, непосредственно относящихся к теме диссертационного исследования, необходимо выделить работы Бессоновой И.В., Вакулина Ю.В., Варанкиной Ю.С., Великого А.А., Воробьева В.В., Гронской Н.Ю., Даниловой Н.А., Качиной Н.В., Кокорина Д.Л., Коренковой Э.А., Кузнецова А.П., Курманова А.С., Лопашенко Н.А., Лукьяновой Н.А., Марковиченко С.В., Мачковского Л.Г., Осиповой Е.П., Пшизовой Е.Н., Серебренниковой А.В., Смык О.А., Соктоева З.Б., Соктоевой Е.И., Стаценко А.Г., Сулова С.В., Хилтунова Н.Н., Эмировой И.Е., Яни П.С.

Методологической основой диссертационного исследования является общенаучный диалектический метод. В процессе изучения уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности и практики их применения применялся ряд частнонаучных методов: формально-логический, сравнительно-правовой, системно-структурный, социологический.

Научная новизна диссертации определяется тем, что в ней представлена теоретическая оценка норм российского уголовного законодательства об ответственности за преступления против трудовых прав личности с точки зрения их эффективности и соответствия международным стандартам.

В работе определены минимальные международные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности; на основе их анализа выявлены критерии, наличие которых обуславливает потребность в уголовно-правовой охране трудовых прав; осуществлена экспертиза норм российского уголовного законодательства об ответственности за преступления против трудовых прав личности на предмет их соответствия международным стандартам; определены факторы, снижающие эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России; разрешены многие дискуссионные вопросы понимания и применения уголовно-правовых норм, предусматривающих ответственность за преступления против трудовых прав личности; выявлены просчеты, допущенные при конструировании указанных уголовно-правовых норм, и определены пути их устранения; обоснована необходимость включения в УК РФ нормы об ответственности за экономическую эксплуатацию несовершеннолетних и в порядке *de lege ferenda* предложен проект соответствующей нормы; сформулированы предложения по оптимизации и повышению эффективности существующих уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности (ст. 143, 145, 145¹ УК РФ).

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Источники международного права содержат предписания о необходимости уголовно-правовой охраны следующих трудовых прав личности: права на защиту от принудительного или обязательного труда; права детей и подростков на защиту от экономической эксплуатации; права женщин на защиту от дис-

криминации в сфере занятости и труда по гендерному признаку. При этом указанные предписания представляют собой минимальный международный стандарт уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, который не исключает возможности установления на национальном уровне более широких уголовно-правовых гарантий.

2. Общим знаменателем для названных трудовых прав выступает их неразрывная связь с гражданскими (личными) правами человека (с правом на жизнь и здоровье, на свободу и личную неприкосновенность, равенство, достойное существование). Таким образом, современное международное право исходит из того, что трудовые права личности должны быть обеспечены уголовно-правовой охраной, если их нарушение одновременно ограничивает гражданские (личные) права человека. Позволяя обеспечить разумный баланс между потребностью в уголовно-правовой охране и необходимостью экономии уголовной репрессии, подобный подход к криминализации общественно опасных посягательств на трудовые права должен служить ориентиром для российского законодателя.

3. Статьи 143, 145, 145¹ УК РФ не только не противоречат международным стандартам, но и по ряду позиций устанавливают более высокий уровень уголовно-правовых гарантий трудовых прав личности, что следует расценивать как безусловное достоинство УК РФ. Вместе с тем отдельные международные обязательства России по уголовно-правовой охране трудовых прав личности до настоящего времени не выполнены – несмотря на предписания Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенции ООН о правах ребенка, Конвенций МОТ № 138 и № 182, в УК РФ отсутствует норма об ответственности за применение труда детей и подростков в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, а также за использование труда несовершеннолетних, не достигших минимального возраста для приема на работу.

4. Принимая во внимание высокую общественную опасность вышеуказанных деяний, их достаточную распространенность, невозможность эффективного противодействия им исключительно административно-правовыми сред-

ствами (ст. 5.27 КоАП РФ), а также наличие международных обязательств по их криминализации, предлагаем дополнить УК РФ новой нормой, предусматривающей ответственность за экономическую эксплуатацию несовершеннолетних (проект нормы приводится в тексте диссертации и автореферата).

5. Эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России снижает ряд факторов, среди которых особое значение имеют: высокая латентность преступлений против трудовых прав личности, не позволяющая обеспечить неотвратимость уголовной ответственности за их совершение; законодательные просчеты, допущенные при конструировании соответствующих норм (их пробельность, неопределенность, несогласованность с нормами трудового законодательства, чрезмерная мягкость санкций); неверная квалификация преступлений, посягающих на трудовые права личности; излишне либеральная практика назначения наказаний за преступления, предусмотренные ст. 143, 145, 145¹ УК РФ.

6. В целях повышения эффективности уголовно-правовой нормы об ответственности за нарушение правил охраны труда (ст. 143 УК РФ) представляется необходимым: а) изменить признаки субъекта преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, изложив их в следующем виде: «... совершенное лицом, обязанным обеспечивать соблюдение этих требований»; б) повысить санкции чч. 1, 2 и 3 ст. 143 УК РФ, уравнив их с санкциями чч. 1, 2 и 3 ст. 216 УК РФ. Обобщение высказанных предложений позволило сформулировать проект новой редакции ст. 143 УК РФ, который приводится в тексте диссертации и автореферата.

7. Для оптимизации уголовно-правовой охраны равноправия в сфере трудоустройства (ст. 145 УК РФ) предлагается: а) расширить круг потенциальных потерпевших от преступления, дополнив его мужчинами, воспитывающими ребенка без матери, либо единолично осуществляющим над ним опеку, а также ВИЧ-инфицированными лицами; б) привести описание признаков преступного деяния в соответствие с терминологией трудового законодательства; в) отказаться от признака «необоснованности» совершения названных деяний, который допускает неоднозначное толкование, заменив его признаком «незаконности»; г) предусмотреть в ст. 145 УК РФ ответственность за незаконное уклонение от

заключения трудового договора с вышеуказанными категориями лиц, а также за их принуждение к расторжению трудового договора по собственному желанию; д) исключить мотив из числа обязательных признаков состава; е) уравнивать санкцию ст. 145 УК РФ с санкцией ст. 136 УК РФ. На основе этих предложений сформулирован проект новой редакции ст. 145 УК РФ (приводится в тексте диссертации и автореферата).

8. Для повышения эффективности ст. 145¹ УК РФ предлагается:

- а) исключить примечание к ст. 145¹ УК РФ, распространив сферу применения этой нормы на частичную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат вне зависимости от размера такой невыплаты (при соблюдении предписаний ч. 2 ст. 14 УК РФ);
- б) расширить круг субъектов соответствующего преступления, признав таковыми любых лиц, на которые возложены обязанности по выплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат;
- в) исключить мотив из числа обязательных признаков состава соответствующего преступления. Эти предложения нашли отражение в проекте новой редакции ст. 145¹ УК РФ, который приводится в тексте диссертации и автореферата.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его положения и выводы вносят вклад в решение проблем оптимизации уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России и обеспечения ее соответствия международным стандартам. Проведенное исследование позволило определить перспективные направления законодательного совершенствования ряда уголовно-правовых норм, разработать теоретические основы оптимизации системы уголовно-правовой охраны трудовых прав личности с учетом международных стандартов.

Практическая значимость работы состоит в том, что ее положения и выводы могут быть использованы: в нормотворческой работе по совершенствованию российского уголовного законодательства; в деятельности по практическому применению уголовно-правовых норм, устанавливающих ответственность за преступления против трудовых прав личности; в научно-исследовательской работе при дальнейшей разработке проблем уголовно-

правовой охраны трудовых прав личности; в учебном процессе при преподавании дисциплины «Уголовное право».

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертации отражены в 7 научных публикациях (среди них 3 статьи в рецензируемых изданиях, указанных в перечне Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации) и докладывались на 1 всероссийской («Правовая система России: традиции и модернизация» (г. Краснодар, 20 апреля 2013 г.) и 5 международных научно-практических конференциях («Современные проблемы уголовной политики» (г. Краснодар, 28 сентября 2012 г., 27 сентября 2013 г., 25 сентября 2015 г.); «Эффективность права: проблемы теории и практики» (г. Краснодар, 10-11 октября 2014 г.); «Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г.: концептуальные основы и историческое значение» (г. Геленджик, 2-3 октября 2015 г.).

Результаты проведенного исследования внедрены в практическую деятельность прокуратуры Краснодарского края, а также в учебный процесс юридического факультета Кубанского государственного университета и Кубанского государственного аграрного университета.

Структура диссертации predetermined целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, библиографии и приложения.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены его цели и задачи, объект и предмет, методологическая, нормативная, теоретическая и эмпирическая основы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, сформулированы основные положения, выносимые на защиту, приведены данные об апробации и внедрении полученных результатов.

Первая глава диссертации – **«Уголовно-правовая охрана трудовых прав личности: международные стандарты и их реализация на национальном уровне»** – состоит из трех параграфов. В первом из них исследуются меж-

дународные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности. Рассматривая трудовые права личности, зафиксированные в международно-правовых актах, автор отмечает, что международное право не только определяет универсальные стандарты трудовых прав, но и одновременно налагает на государства обязательства по соблюдению и реализации этих стандартов на национальном уровне, в том числе и посредством мер уголовно-правового характера. При этом источники международного права содержат предписания о необходимости уголовно-правовой охраны следующих трудовых прав личности:

- права на защиту от принудительного или обязательного труда, уголовно-правовой гарантией которого является криминализация в международном уголовном праве рабства, работорговли, институтов и обычаев, сходных с рабством (Конвенция ООН о рабстве 1926 г., Дополнительная конвенция ООН об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством 1956 г., Конвенции МОТ № 29 1930 г. «О принудительном или обязательном труде»);

- права детей и подростков на защиту от экономической эксплуатации, в целях обеспечения которого государства обязаны установить уголовную ответственность за применение труда детей и подростков в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, а также за использование труда несовершеннолетних, не достигших минимального возраста для приема на работу (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенция ООН о правах ребенка, Конвенции МОТ № 138 1973 г. «О минимальном возрасте для приема на работу» и № 182 1999 г. «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»);

- права женщин на защиту от дискриминации в сфере занятости по гендерному признаку, гарантией которого является установление уголовной ответственности за увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при

увольнении (Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.).

Указанные предписания представляют собой минимальный международный стандарт уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, который должен получить отражение в уголовном законодательстве всех государств, взявших на себя соответствующие международные обязательства, но при этом не исключает возможности установления на национальном уровне более широких уголовно-правовых гарантий.

Анализируя основания и критерии, порождающие потребность в уголовно-правовой охране указанной группы трудовых прав, диссертант приходит к выводу, что общим знаменателем для последних является их неразрывная связь с гражданскими (личными) правами человека, т.е. с правами первого поколения – правом на жизнь и здоровье, на свободу и личную неприкосновенность, равенство, достойное существование. А значит, посягательства на вышеперечисленные трудовые права неизбежно сопровождаются ограничением гражданских прав, что резко повышает общественную опасность подобных посягательств. Таким образом, современное международное право исходит из того, что трудовые права личности должны быть обеспечены уголовно-правовой охраной, если их нарушение одновременно ограничивает гражданские (личные) права человека. Позволяя обеспечить разумный баланс между потребностью в уголовно-правовой охране и необходимостью экономии уголовной репрессии, подобный подход к криминализации общественно опасных посягательств на трудовые права должен служить ориентиром для российского законодателя.

Во втором параграфе первой главы диссертации анализируются **проблемы реализации международных стандартов уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в российском уголовном законодательстве**. Проведенный анализ дает основание для вывода о том, что ст. 143, 145, 145¹ УК РФ не только не противоречат международным стандартам, но и по ряду позиций устанавливают более высокий уровень уголовно-правовых гарантий трудовых прав личности.

Во-первых, если Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин обязывает государства установить санкции только за увольнение женщины с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам, то ст. 145 УК РФ предусматривает ответственность не только за необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, но и за необоснованный отказ в ее приеме на работу.

Во-вторых, УК РФ содержит норму об ответственности за нарушение требований охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение смерти человека или тяжкого вреда его здоровью (ст. 143 УК РФ), хотя в международных стандартах прямое указание на криминализацию указанных деяний отсутствует. Тем не менее, ст. 143 УК РФ полностью соответствует «духу» международных стандартов, которые исходят из необходимости уголовно-правового обеспечения трудовых прав личности в случаях, когда их нарушение одновременно ограничивает гражданские права человека. А поскольку нарушения требований охраны труда причиняют вред жизни и здоровью работников, следует признать, что установление уголовной ответственности за такие нарушения в ст. 143 УК РФ находится в русле международных стандартов.

В-третьих, законодательство России, в отличие от международных стандартов, содержит уголовно-правовые гарантии права на оплату труда и социальное обеспечение (ст. 145¹ УК РФ). При этом криминализация невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат в ст. 145¹ УК РФ соответствует базовому принципу, положенному в основу международных стандартов, так как соответствующие деяния самым существенным образом ограничивают право человека на достойное существование для него самого и его семьи, а в ряде случаев, могут повлечь и более тяжкие последствия (например, причинить вред здоровью работника, не получающего заработную плату и вынужденного голодать, подтолкнуть его к самоубийству).

Вместе с тем отдельные международные обязательства России по уголовно-правовой охране трудовых прав личности до настоящего времени не выполнены. Несмотря на предписания Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Конвенции ООН о правах ребенка, Кон-

венций МОТ № 138 и № 182, в УК РФ отсутствует норма об ответственности за применение труда детей и подростков в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, а также за использование труда несовершеннолетних, не достигших минимального возраста для приема на работу. Автор подчеркивает необходимость выполнения Россией своих международных обязательств, тем более что вышеуказанные проявления экономической эксплуатации несовершеннолетних отвечают всем общепризнанным основаниям и критериям криминализации деяний: а) они обладают высокой общественной опасностью, свойственной только преступлениям, так как создают реальную угрозу здоровью детей, препятствуют их нормальному физическому, психическому, нравственному развитию, создают препятствия для получения ими образования; б) эти деяния получили весьма широкое распространение, поскольку факты несоблюдения работодателями требований ст. 63 ТК РФ о минимальном возрасте для приема на работу и ст. 265 ТК РФ о запрете применения труда подростков на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, выявлены в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации; в) административно-правовые меры воздействия на лиц, виновных в экономической эксплуатации несовершеннолетних (ст. 5.27 КоАП), демонстрируют недостаточную эффективность и явно не соответствуют степени общественной опасности указанных деяний. Исходя из этого, предлагается дополнить УК РФ новой нормой, предусматривающей ответственность за экономическую эксплуатацию несовершеннолетних, которая могла бы быть изложена в следующем виде.

Статья 143¹. Экономическая эксплуатация несовершеннолетних

1. Применение труда несовершеннолетнего, не достигшего возраста, с которого допускается заключение трудового договора, а равно применение труда несовершеннолетнего на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред его здоровью и нравственному развитию, –

наказываются ...

2. Те же деяния, причинившие вред здоровью несовершеннолетнего, либо совершенные в отношении двух или более несовершеннолетних, –

наказываются ...

Третий параграф первой главы диссертации посвящен изучению **эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России**. В теории уголовного права она ставится под сомнение; к такому же выводу приходят и эксперты: 61,1 % из них считают эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности низкой, еще 38 % признают ее недостаточной.

Проведенное исследование позволило выявить ряд факторов, снижающих эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в России. Первым из них, по мнению экспертов (83,3 %), является *высокая латентность преступлений против трудовых прав личности, не позволяющая обеспечить неотвратимость уголовной ответственности за их совершение*.

Вторым по значимости фактором, снижающим эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, по мнению опрошенных экспертов (68,5 %), являются *законодательные просчеты, допущенные при конструировании соответствующих норм*. Как указывают эксперты, для уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности характерны следующие общие недостатки: неопределенность признаков составов преступлений, предусмотренных ст. 143, 145, 145¹ УК РФ, которые допускают различные варианты толкования (86,1 %); сложная доказуемость признаков составов этих преступлений (71,3 %); чрезмерная мягкость санкций ст. 143, 145, 145¹ УК РФ, которые не отражают фактической общественной опасности предусмотренных в них преступлений (41,7 %); пробельность указанных уголовно-правовых норм, которые не предусматривают ответственность за некоторые нарушения трудовых прав личности, обладающие высокой общественной опасностью (37 %); их несогласованность с нормами трудового законодательства (36,1 %).

Негативное воздействие на эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, по мнению 45,4 % экспертов, оказывает *неверная квалификация посягающих на них преступлений*. При этом изучение материалов судебно-следственной практики показывает, что ошибки, допускаемые при уголовно-правовой оценке посягательств на трудовые права личности, имеют, к сожалению, отнюдь не единичный характер. Среди причин недостаточной эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав личности 42,6 % экс-

пертов также называют *излишне либеральную практику назначения наказаний за преступления, предусмотренные ст. 143, 145, 145¹ УК РФ*. Действительно, среди наказаний, назначаемых осужденным за преступления против трудовых прав личности, преобладают наказания, не связанные с лишением свободы, либо условное осуждение к лишению свободы, причем такая ситуация характерна и для осужденных за квалифицированные виды преступлений. Достаточно сказать, что за период с 2010 по 2014 гг. доля осужденных по ч. 2 ст. 143 УК РФ к лишению свободы с реальным отбыванием наказания колеблется в пределах 2,4 – 9,0 %; к остальным осужденным применяется условное осуждение, что, по мнению диссертанта, искажает саму сущность этого института и явно не способствует достижению целей наказания, убеждая самих условно осужденных, иных лиц, ответственных за обеспечение требований охраны труда, а также рядовых работников в фактической безнаказанности соответствующих деяний.

Анализ факторов, снижающих эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, позволил определить основные направления ее оптимизации: максимально возможное сокращение уровня латентности преступных посягательств на трудовые права личности; совершенствование соответствующих уголовно-правовых норм и, прежде всего, устранение законодательных просчетов, допущенных при их конструировании; достижение правильной и единообразной квалификации преступных посягательств на трудовые права личности; обеспечение законности и справедливости при назначении наказаний за их совершение.

Вторая глава диссертации – **«Основные направления совершенствования уголовно-правовых норм об ответственности за преступления против трудовых прав личности»** – состоит из трех параграфов. В первом из них исследуется **уголовно-правовая норма об ответственности за нарушение требований охраны труда**. К числу обстоятельств, снижающих эффективность ст. 143 УК РФ, следует отнести *крайне неудачное законодательное определение субъекта предусмотренного ею преступления*. В соответствии с прямым указанием ч. 1 ст. 143 УК РФ ответственность за нарушение требований охраны труда несет «лицо, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил».

Однако согласно ч. 1 ст. 214 ТК РФ соблюдение требований охраны труда является первоочередной обязанностью любого работника, а значит, если руководствоваться исключительно буквой закона, то содержащееся в ч. 1 ст. 143 УК РФ описание признаков субъекта преступления, во-первых, распространяется фактически на любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а во-вторых, не охватывает самих работодателей. Очевидно, что такое законодательное определение субъекта преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, является неприемлемым, поскольку по своему предназначению указанная уголовно-правовая норма ориентирована на привлечение к ответственности не рядовых работников, которые не соблюдают требования охраны труда, а лиц, обязанных обеспечивать соблюдение соответствующих требований. Как разъясняется в п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 апреля 1991 г. № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ», ответственность по ст. 143 УК РФ могут нести только те лица, на которых «возложена обязанность *обеспечивать соблюдение правил охраны труда* на определенном участке работ ...». Таким образом, судебная практика фактически корректирует содержание ст. 143 УК РФ. Отмечая, что такая корректировка является вынужденной, автор считает, что признаки субъекта рассматриваемого преступления, выработанные судебной практикой, должны получить отражение непосредственно в диспозиции ч. 1 ст. 143 УК РФ.

Говоря о факторах, снижающих эффективность уголовно-правовой охраны права на безопасные условия труда, соискатель отмечает *недостаточно последовательную и непродуманную дифференциацию уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда*. Прежде всего, обращает на себя внимание тот факт, что санкции ст. 143 УК РФ существенно мягче санкций, установленных за смежное преступление – нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216 УК РФ). Между тем для подобной дифференциации ответственности за преступления, предусмотренные ст. 143 и 216 УК РФ, нет достаточных оснований, так как они отличаются лишь видом трудовой деятельности, в процессе которой происходят нарушения пра-

вил (требований), обеспечивающих безопасность ее участников; при этом их общественная опасность, по мнению 78,7 % экспертов, совпадает. В этой связи предлагается уравнивать санкции ст. 143 УК РФ с санкциями ст. 216 УК РФ.

Эффективность уголовно-правовой охраны права на безопасные условия труда снижают не только дефекты самой ст. 143 УК РФ, но и факторы правоприменительного характера. Среди них необходимо особо отметить *неприменение ст. 143 УК РФ для квалификации фактов нарушения требований охраны труда, повлекших причинение тяжкого вреда здоровью или смерти лицу, трудовые отношения работодателя с которыми не были оформлены надлежащим образом*. В судебно-следственной практике отчетливо прослеживается подход, согласно которому потерпевшим от преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, может являться только лицо, заключившее трудовой договор с работодателем (такой позиции придерживаются 84,3 % опрошенных экспертов). Критически оценивая подобную практику, соискатель подчеркивает, что вопрос о признаках потерпевшего от преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, должен решаться не произвольно, а с учетом предписаний ч. 3 ст. 16 и ст. 61 ТК РФ, согласно которым лицо, фактически допущенное к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя без надлежащего оформления трудового договора, состоит в трудовых отношениях с работодателем. Следовательно, такие лица являются полноправными субъектами права на безопасные условия труда и должны признаваться потерпевшими от предусмотренного ст. 143 УК РФ преступления наряду с работниками, с которыми заключен трудовой договор.

Чтобы изменить сложившуюся правоприменительную практику, которая не признает работников-нелегалов потерпевшими от преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, диссертант предлагает дополнить Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 апреля 1991 г. № 1 отдельным пунктом следующего содержания: «Обратить внимание судов на то, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем не только на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 1 ст. 16), но и на основании фактиче-

ского допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). Исходя из этого, потерпевшими от преступления, предусмотренного ст. 143 УК РФ, могут быть как работники, с которыми заключен трудовой договор, так и работники, фактически допущенные к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя без заключения трудового договора».

Обобщение вышеизложенных соображений, касающихся совершенствования уголовно-правовой охраны права на безопасные условия труда, позволило предложить проект новой редакции ст. 143 УК РФ.

Статья 143. Нарушение требований охраны труда

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, обязанным обеспечивать соблюдение этих требований, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, –

наказывается штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, –

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, –

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Второй параграф второй главы диссертации посвящен изучению **уголовно-правовой нормы об ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет**. В работе отмечается, что эффективность этой нормы снижает *недостаточная определенность признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ*, к числу которых, в частности, относится признак «необоснованности» отказа в приеме на работу и увольнения потерпевшей, который допускает различные варианты толкования. В теории уголовного права и судебно-следственной практике этот признак нередко считается оценочным – «необоснованность» отказа в приеме на работу или увольнения констатируется в случае отсутствия каких-либо «уважительных», «достаточных» причин, дающих основания для совершения указанных действий. Представляется, что оценочная трактовка рассматриваемого признака не способствует эффективной уголовно-правовой охране трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, поскольку, как показывает практика трудовых споров, работодателем в большинстве случаев приводится немало оправданий для отказа в заключении трудового договора или для его расторжения. Между тем сам факт нарушения трудового законодательства, если он имел место при отказе в приеме их на работу или при их увольнении, уже является вполне достаточным основанием для признания соответствующих действий необоснованными и применения ст. 145 УК РФ. Причем это обстоятельство, по мнению соискателя, должно быть отражено непосредственно в тексте диспозиции ст. 145 УК РФ, в связи с чем представляется необходимым заменить признак «необоснованности» признаком «незаконности».

Существенным дефектом технико-юридического характера, выявленным при уголовно-правовом анализе состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, является *несоответствие употребляемых в диспозиции этой статьи понятий терминологии трудового законодательства*. В частности, если диспозиция ст. 145 УК РФ оперирует терминами «отказ в приеме на работу», «увольнение», то в действующем трудовом законодательстве для обозначения соответствующих действий используются понятиями «отказ в заключении тру-

договора» и «расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Учитывая, что приоритет в установлении и наименовании юридических фактов, порождающих и прекращающих трудовые отношения, принадлежит трудовому законодательству, следует признать необходимость приведения понятий, используемых в диспозиции ст. 145 УК РФ, в точное соответствие с терминологией ТК РФ.

К числу законодательных просчетов, допущенных при конструировании ст. 145 УК РФ и снижающих эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности, следует отнести *пробельность указанной нормы*.

Во-первых, ст. 145 УК РФ не охватывает случаи *уклонения от приема на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет*, когда работодатель прямо не отказывает в заключении трудового договора, но при этом под различными предлогами откладывает рассмотрение ее кандидатуры, требует дополнительные документы и т.п., рассчитывая, что она прекратит попытки трудоустройства. Между тем уклонение от приема на работу указанных категорий женщин по своей общественной опасности ничуть не уступает отказу в их приеме на работу, поскольку и прямой отказ, и уклонение от заключения трудового договора влекут для женщины одинаковые последствия. Исходя из этого, предлагается расширить объективную сторону преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ, включив в нее в качестве альтернативного деяния незаконное уклонение от заключения трудового договора.

Во-вторых, ст. 145 УК РФ не предусматривает ответственность за *принуждение к расторжению трудового договора по собственному желанию*, что нередко используется работодателями, чтобы обойти усложненный порядок увольнения беременной женщины или женщины с детьми в возрасте до трех лет, а также избежать уголовной ответственности. В случаях, когда женщину различными способами (путем ущемления трудовых прав и иной дискриминации, угрозами и т.п.) вынуждают написать заявление об увольнении по собственному желанию, применение ст. 145 УК РФ невозможно, поскольку она устанавливает ответственность за необоснованное увольнение потерпевшей по инициативе работодателя, хотя вполне очевидно, что принуждение к расторже-

нию трудового договора «по собственному желанию», обладает, по крайней мере, не меньшей общественной опасностью. Показательными в этом плане являются результаты опроса экспертов, в ходе которого 39,8 % опрошенных заявили о равной общественной опасности необоснованного увольнения и принуждения беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, к расторжению трудового договора по собственному желанию, а 52,8 % указали, что второе деяние является даже более общественно опасным. В этой связи представляется необходимым в диспозиции ст. 145 УК РФ предусмотреть принуждение к расторжению трудового договора по собственному желанию в качестве альтернативного преступного деяния.

Практическое применение рассматриваемой уголовно-правовой нормы затрудняет сложность, а в целом ряде случаев и невозможность доказывания мотива преступления – нежелания иметь на работе беременную женщину или женщину, которая имеет детей в возрасте до трех лет. Отказывая в приеме на работу беременной женщине либо женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, увольняя таких женщин, работодатель в подавляющем большинстве случаев не называет истинный мотив своих действий, а мотивирует их другими причинами – отсутствием вакансии, неправильным оформлением документов, представленных для приема на работу, сокращением штатов, низкими показателями трудовой деятельности и т.п. По указанным причинам доказывание мотива, предусмотренного в ст. 145 УК РФ, является весьма проблематичным, причем большинство сотрудников правоохранительных органов (75 %) считают этот фактор одной из основных причин редкой применяемости ст. 145 УК РФ на практике. Принимая во внимание это обстоятельство, а также учитывая, что названные в ст. 145 УК РФ деяния нарушают трудовые права женщин вне зависимости от того, каким мотивом руководствовался работодатель, диссертант приходит к выводу о нецелесообразности установления в ст. 145 УК РФ дополнительных криминообразующих признаков, связанных с мотивом (с этим выводом солидарны 81,5 % экспертов).

Существенным фактором, снижающим эффективность ст. 145 УК РФ и уголовно-правовой охраны трудовых прав личности в целом, является *необос-*

нованная избирательность, проявленная законодателем при определении круга потерпевших от рассматриваемого преступления. Дело в том, что круг лиц, трудовые права которых нуждаются в повышенной защите и, как следствие, в уголовно-правовой охране, не ограничивается беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Во-первых, в соответствии с предписаниями Конвенции МОТ № 156 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», положениями ч. 3 ст. 19 Конституции Российской Федерации, а также нормативами т. 264 ТК РФ равными трудовыми правами с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, должны пользоваться мужчины, воспитывающие детей без матери. Следовательно, мужчины, воспитывающие детей без матери (отцы, мужчины-усыновители (удочерители), мужчины-опекуны), должны быть включены в круг потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ (указанное предложение поддержали 90,7 % опрошенных экспертов).

Во-вторых, в повышенной правовой защите, в том числе и уголовно-правовых гарантиях, нуждаются трудовые права ВИЧ-инфицированных лиц. Согласно ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» запрещается увольнение с работы и отказ в приеме на работу ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции. Исходя из этого, предлагается включить ВИЧ-инфицированных лиц в круг потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ (это предложение нашло поддержку у 68,5 % экспертов).

Самостоятельным фактором, снижающим эффективность ст. 145 УК РФ, является *чрезмерная мягкость санкции ст. 145 УК РФ* (максимальное наказание – обязательные работы на срок до трехсот шестидесяти часов), которая становится особенно заметной на фоне сравнения ее с санкцией общей нормы – ст. 136 УК РФ (наиболее строгое наказание по ст. 136 УК РФ – лишение свободы на срок до пяти лет). Таким образом, законодатель считает дискриминацию в сфере трудовых отношений намного менее общественно опасной, чем любую

другую дискриминацию, что представляется в корне неверным, учитывая важнейшую значимость трудовых отношений. Полагая, что дискриминация в сфере трудовых отношений по своей фактической общественной опасности как минимум не уступает дискриминации в иных сферах, диссертант заключает, что санкция ст. 145 УК РФ, должна быть не меньше санкции общей нормы об ответственности за дискриминацию (ст. 136 УК РФ).

Обобщение высказанных предложений по оптимизации ст. 145 УК РФ позволило предложить для теоретического обсуждения и, возможно, для использования в законотворческой практике следующую редакцию этой нормы.

Статья 145. Дискриминация в сфере труда в связи с беременностью, воспитанием ребенка, заболеванием ВИЧ-инфекцией

Незаконные отказ в заключении трудового договора или уклонение от его заключения либо расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщиной, воспитывающей своего или усыновленного (удочеренного) ребенка в возрасте до трех лет либо осуществляющей над ним опеку, мужчиной, воспитывающим своего или усыновленного (удочеренного) ребенка в возрасте до трех лет без матери, либо единолично осуществляющим над ним опеку, ВИЧ-инфицированным лицом, а равно принуждение указанных лиц к расторжению трудового договора по собственному желанию –

наказываются штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

В третьем параграфе второй главы диссертации рассматриваются признаки **уголовно-правовой нормы об ответственности за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат**. Эффективность уголовно-правовой охраны права на получение вознаграждения за труд и социальное обеспечение снижает *неоправданно узкое законодательное описание невыплаты как признака объективной стороны преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ*. В новой редакции ст. 145¹ УК РФ под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Следовательно, если руководитель организации или иной субъект, указанный в ст. 145¹ УК РФ, выплачивает работникам половину суммы, подле-

жащей выплате, и при этом размер выплаченной суммы превышает МРОТ, то состав преступления отсутствует.

Подобное ограничение сферы применения уголовной ответственности за невыплату заработной платы и иных выплат представляется необоснованным.

Во-первых, преступление, предусмотренное ст. 145¹ УК РФ, совершается бездействием, которое, как известно, заключается в не совершении лицом тех действий, которые оно должно было и могло совершить в силу лежащих на нем обязанностей. Учитывая же, что ст. 22 ТК РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату *«в полном размере»*, выплата заработной платы в *«урезанном виде»* нарушает эту обязанность, даже если размер фактически выплачиваемой суммы составляет половину или более суммы, подлежащей выплате.

Во-вторых, частичная невыплата, размер которой не превышает половины подлежащей выплате суммы, обладает достаточной общественной опасностью, поскольку нарушает конституционные права на оплату труда и социальное обеспечение, выступающие в качестве непосредственного объекта преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ.

В-третьих, новая редакция ст. 145¹ УК РФ позволяет избежать уголовной ответственности лицам, которые не выполняют обязанность осуществлять полную выплату заработной платы и иных выплат. Выплачивая половину заработной платы, недобросовестные руководители организаций получают возможность распоряжаться остальными средствами работников по собственному усмотрению, и при этом не будут подлежать уголовной ответственности по ст. 145¹ УК РФ.

Таким образом, ограничительная трактовка частичной невыплаты, предложенная в примечании к ст. 145¹ УК РФ, препятствует эффективной уголовно-правовой охране права на оплату труда и социальное обеспечение. Исходя из этого, предлагается исключить примечание к ст. 145¹ УК РФ и распространить сферу применения этой нормы на частичную невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат вне зависимости от размера такой невыплаты (разумеется, при соблюдении предписаний ч. 2 ст. 14 УК РФ).

К числу факторов, снижающих эффективность ст. 145¹ УК РФ, следует отнести *пробельность этой уголовно-правовой нормы, связанную с неоправдан-*

но узким описанием признаков субъекта предусмотренного ею преступления. В новой редакции ст. 145¹ УК РФ, равно как и в предыдущих редакциях этой нормы, не учтен тот факт, что в качестве работодателей по действующему трудовому законодательству могут выступать не только юридические лица (организации) и физические лица, но и «иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» (ст. 20 ТК РФ). К числу последних можно отнести федеральные государственные органы и государственные органы субъектов Российской Федерации, которые выступают в качестве работодателей в трудовых отношениях с государственными служащими, а также муниципальные образования, которые являются нанимателями для муниципальных служащих. Несмотря на то, что должностные лица государственных органов и муниципальных образований, являющиеся представителем нанимателя (работодателем), могут уклоняться от выплаты заработной платы и иных обязательных платежей государственным и муниципальным служащим (и как показывает практика, нередко делают это), субъектами преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, не являются.

Отмечая необходимость устранения указанного пробела, диссертант подчеркивает, что в основу законодательного определения субъектов преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, должно быть положено не перечисление конкретных категорий лиц, которые должны нести ответственность, а указание на их отличительные признаки. А поскольку предусмотренное ст. 145¹ УК РФ преступление совершается посредством бездействия, в качестве отличительного признака его субъекта должно выступать наличие юридической обязанности принимать решения об осуществлении соответствующих выплат.

На эффективности правоприменительной практики по делам о невыплатах заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат негативно сказываются сложности доказывания мотива этого преступления – корыстной или иной личной заинтересованности, – что подтверждается данными опроса экспертов и результатами выборочного исследования материалов соответствующих уголовных дел. Высказывая сомнения в социально-криминологической обоснованности решения придать мотиву статуса обязательного признака состава, автор отмечает, что это решение позволяет виновным избежать уголовной

ответственности на том лишь основании, что, уклоняясь от уплаты соответствующих платежей, они якобы действовали в интересах организации, общества, государства (например, преследовали цель избежать банкротства предприятия, заключить выгодный для организации контракт, сохранить рабочие места и т.п.). Достаточно сказать, что более половины постановлений об отказе в возбуждении уголовного дела по ст. 145¹ УК РФ вынесены именно в связи с отсутствием, а точнее, недоказанностью мотива корыстной или иной личной заинтересованности. Учитывая же, что длительная невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, вне зависимости от того, по каким мотивам она совершается, сама по себе характеризуется высокой степенью общественной опасности, предлагается исключить мотив из числа обязательных признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ (это предложение поддерживают 85,2 % экспертов).

Обобщение предложений по оптимизации рассматриваемой уголовно-правовой нормы позволило выступить с инициативой об изменении диспозиций чч. 1 и 2 ст. 145¹ УК РФ, которые могут быть изложены в следующем виде:

«1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная лицом, на которое возложены обязанности по их выплате, – ...

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные лицом, на которое возложены обязанности по их выплате, – ...».

В **заключении** подведены итоги проведенного исследования, сформулированы его основные положения и выводы.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, указанных в перечне Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ:

1. Рыбалка, А.А. Международные стандарты уголовно-правовой охраны трудовых прав личности [Текст] / А.А. Рыбалка // Общество и право. – 2015. – № 4. – С. 134–138. – 0,5 п.л.

2. Рыбалка, А.А. Уголовно-правовая норма об ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной

женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (статья 145 Уголовного кодекса Российской Федерации): проблемы совершенствования [Текст] / А.А. Рыбалка // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2015. – № 4. – С. 122–127. – 0,4 п.л.

3. Коняхин, В.П., Рыбалка, А.А. Уголовно-правовая охрана трудовых прав личности: международно-правовые стандарты [Текст] / В.П. Коняхин, А.А. Рыбалка // Международное публичное и частное право. – 2016. – №3 – 0,4/0,2 п.л.

Статьи, опубликованные в иных изданиях:

4. Рыбалка, А.А. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145¹ УК РФ): уголовно-правовая характеристика предмета преступления [Текст] / А.А. Рыбалка // Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1845 года: концептуальные основы и историческое значение (к 170-летию со дня принятия): материалы междунар. науч. практ. конф., г. Гененджик, 2-3 октября 2015 г. / отв. ред. д-р юрид. наук, проф., заслуженный юрист РФ В.П. Коняхин, д-р юрид. наук, проф. М.Л. Прохорова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т; Просвещение-Юг, 2016. – С. 591–599. – 0,3 п.л.

5. Рыбалка, А.А. Мотив необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет [Текст] / А.А. Рыбалка // Вестник юридического факультета Кубанского государственного университета. – 2015. – №3 – С. 591–599. – 0,3 п.л.

6. Рыбалка, А.А. Невыплата как признак объективной стороны преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ [Текст] / А.А. Рыбалка // Очерки новейшей камералистики. – 2015. – № 3 – С. 33–36. – 0,3 п.л.

7. Рыбалка А.А. Эффективность уголовно-правовой охраны трудовых прав личности по российскому уголовному законодательству РФ [Текст] / А.А. Рыбалка // Современные проблемы уголовной политики: материалы VI Междунар. науч. – практ. конф., 25 сент. 2015 г.: в 2 т. / под ред. А.В. Симоненко. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. – Т. II. – С. 190–195. – 0,5 п.л.