

Васильев Алексей Михайлович

д-р ист. наук, канд. юрид. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
член РАЮН, адвокат Армавирской коллегии
адвокатов «Правовая защита»
г. Краснодар, Краснодарский край

Каратеева Арина Муратовна

студентка
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
г. Краснодар, Краснодарский край

Хахук Тимур Заурович

студент
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
г. Краснодар, Краснодарский край

УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИЛИ НЕОБОСНОВАННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

Аннотация: современное общество ставит перед собой задачу защиты прав и свобод человека и гражданина во всех сферах жизни, включая трудовые отношения. Однако на практике мы часто сталкиваемся с ситуациями, когда эти права и свободы нарушаются работодателями, которые дискриминируют определенные группы работников по разным основаниям. Особо уязвимым является положение беременных женщин и женщин, у которых есть дети до трех лет, которым без веских причин отказывают в трудоустройстве или увольняют с работы из-за их состояния. Такое поведение работодателей является не только нарушением конституционных и законных гарантий трудовых прав женщин, но и преступлением, за которое предусмотрена уголовная ответственность.

Ключевые слова: беременная женщина, отказ в работе, нормативно-правовое регулирование, судебная практика, работодатель.

Статья 145 Уголовного кодекса РФ устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по причине ее беременности или наличия у нее детей в возрасте до трех лет.

Женщине, которая беременна или имеет детей в возрасте до трех лет, не могут отказать в приеме на работу или уволить с работы без достаточных оснований. За такие действия предусмотрено наказание.

Эта статья была добавлена в УК РФ Федеральным законом от 08.12.2003 №162-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс Российской Федерации» с целью повышения защиты прав беременных женщин и женщин с детьми на рабочих местах. До этого такие действия преследовались по статьям 136 (Дискриминация) и 137 (Нарушение равноправия граждан) УК РФ [1].

Статья 145 УК РФ имеет следующие объективные признаки состава преступления:

– объект – права и свободы человека и гражданина, а также общественные отношения в сфере труда;

– объективная сторона – выражается в формах действия (необоснованный отказ в приеме на работу) или бездействия (необоснованное увольнение) по отношению к беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет. При этом необходимо установить факт наличия трудовых отношений между потерпевшей и подозреваемым (работодателем), а также факт беременности или наличия детей у потерпевшей. Наличие последних подтверждается медицинским заключением или свидетельством о рождении ребенка (детей);

– субъект – специальный: только работодатель (физическое или юридическое лицо), имеющий возможность принимать решения о приеме на работу или увольнении работников. При этом не имеет значения форма собственности организации или должность лица, принимающего такие решения;

– субъективная сторона – предполагает прямой умысел: подозреваемый осознает свои действия (бездействие) и хочет причинить вред правам и законным интересам потерпевшей.

Чтобы оценить, насколько эффективно и справедливо применяется статья 145 УК РФ, нужно изучить судебные дела по этой статье. По данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, с 2014 по 2018 годы было возбуждено 58 уголовных дел по этой статье, из них 47 поступило в суд, а 11 – было прекращено. После рассмотрения дел в судах первой инстанции было вынесено 41 приговор, из них 40 – осуждающих и 1 – оправдательный. При этом было осуждено 43 лица, из них 42 – физических и 1 – юридическое. Большая часть осужденных (35) получила наказание в виде штрафа, а остальные (8) – в виде обязательных работ [2].

Из анализа судебной практики по статье 145 УК РФ можно выявить следующие типичные случаи и примеры дел.

1. Неосновательный отказ в трудоустройстве беременной женщине или женщине, у которой есть дети до трех лет, если есть свободные вакансии и потерпевшая подходит по квалификации к работодателю. Например, в деле №1-17/2017 директор ООО «А» А. отказался нанять на работу беременную женщину Б. на должность бухгалтера, объясняя это тем, что ей скоро нужно будет уйти в декрет и что она не справится со своими обязанностями из-за своего состояния. При этом А. не доказал, что Б. не имеет профессиональных навыков или что на момент обращения Б. в организации не было свободных мест для работы. Суд признал А. виновным по статье 145 УК РФ и назначил ему штраф в размере 100 тысяч рублей [3].

2. Неосновательное увольнение беременной женщины или женщины, у которой есть дети до трех лет, по инициативе работодателя без законных причин или под видом других причин. Например, в деле N 1–29/2016 директор ООО «Б» В. уволил беременную женщину Г., которая работала на должности менеджера по продажам, по статье 81 пункта 5 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации). При этом В. не

доказал, что сокращение численности или штата работников организации реально произошло или что Г. не могла быть переведена на другую работу с ее согласия. Суд признал В. виновным по статье 145 УК РФ и назначил ему штраф в размере 150 тысяч рублей.

3. Неосновательное увольнение беременной женщины или женщины, у которой есть дети до трех лет, по окончании срока трудового договора без предложения заключить новый трудовой договор на тех же условиях или на условиях, не ухудшающих положение работника. Например, в деле №1-12/2018 директор ООО «В» Д. не продлил трудовой договор с женщиной Е., которая имела ребенка двух лет и работала на должности юрисконсульта, по истечении его срока действия. При этом Д. не предложил Е. заключить новый трудовой договор на тех же условиях или на условиях, не ухудшающих ее положение, а также не предоставил никаких объективных оснований для прекращения трудовых отношений с ней. Суд признал Д. виновным по статье 145 УК РФ и назначил ему штраф в размере 200 тысяч рублей [4].

Из приведенных примеров следует, что для доказательства факта дискриминации по признаку беременности или наличия детей необходимо подтвердить следующие обстоятельства:

- существование трудовых отношений между жертвой и обвиняемым;
- беременность или дети у жертвы;
- отказ в трудоустройстве или увольнение с работы жертвы;
- отсутствие объективных оснований для отказа в трудоустройстве или увольнения с работы жертвы;
- причинно-следственная связь между отказом в трудоустройстве или увольнением с работы и беременностью или детьми у жертвы.

При этом необходимо учесть, что обвиняемый может быть освобожден от уголовной ответственности по статье 145 УК РФ при наличии следующих обстоятельств:

- до возбуждения уголовного дела он компенсировал материальный и моральный ущерб, причиненный потерпевшему;

4 <https://phsreda.com>

– до завершения предварительного следствия он заключил трудовой договор с потерпевшим или вернул его на предыдущее место работы;

– до завершения предварительного следствия он исправился и активно содействовал раскрытию преступления [5].

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, установлена статьей 145 УК РФ с целью защиты конституционных прав и свобод этих категорий работников.

2. Судебная практика по статье 145 УК РФ показывает типичные случаи и примеры дискриминации по признаку беременности или наличия детей, а также основные критерии и доказательства для установления факта преступления.

3. В большинстве случаев наказание по статье 145 УК РФ имеет штрафной характер, что может свидетельствовать о недостаточной эффективности и профилактическом воздействии данной меры уголовно-правовой защиты.

4. Для повышения эффективности и справедливости уголовной ответственности по статье 145 УК РФ необходимо усовершенствовать законодательство и практику в области защиты прав работников, а также повышать правовое сознание и культуру как работодателей, так и работников.

Список литературы

1. Pelevin S., Vasiliev A., Taubaev B., Tileubergenov Y. The participation of youth of western countries in political life of the society. the youth in the political life of the society // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2018. Т. 9. №2 (32). С. 761–766. DOI 10.14505/jarle.v92(32).38. EDN СТВНKM

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 №46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» // СПС Консультант Плюс.

3. Sidorova E.Z., Tarubarov V.V., Okruzhko V.Y., Vasiliev A.M., Plevin S.I. Safety issues of the russian educational system // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2020. Т. 11. №1. С. 187–195. DOI 10.14505/jarle.v11.1(47).22. EDN XQBFBI

4. Климова Е.С. Конституционные гарантии основных прав и свобод человека и гражданина и их судебная защита / Е.С. Климова, А.М. Васильев // Новый этап развития науки: сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 185–188. – EDN YMBZDJ

5. Васильев А.М. Профессиональные навыки лиц, совершающих преступления / А.М. Васильев, С.М. Скаян // Юридическая наука. – 2019. – №7. – С. 55–58. – EDN EQAPUV