


Научная статья  
УДК 342.734 + 343.46  
DOI: 10.47475/2311-696X-2024-41-2-16-22

С. 16–22

## ЗАЩИТА КОНСТИТУЦИОННОЙ СВОБОДЫ ТРУДА НОРМАМИ УГОЛОВНОГО ПРАВА

**Михаил Сергеевич Сагандыков**

*Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет), Челябинск, Россия*  
sagandykovms@susu.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-5510-817X>

**Аннотация.** Статья посвящена обеспечению закрепленной в Конституции РФ свободы труда граждан посредством запрещения их дискриминации при приеме на работу и увольнении на примере беременных женщин, женщин, имеющих ребенка до трех лет, и лиц, достигших предпенсионного возраста. Проблема рассматривается с точки зрения эффективности применения статей 144.1 и 145 Уголовного кодекса Российской Федерации в соотношении со ст. 136 Уголовного кодекса Российской Федерации, регламентирующей запрещение дискриминации граждан. Установлено, что статьи 144.1 и 145 Уголовного кодекса Российской Федерации имеют разные трудовые и историко-правовые основания. Если защита свободы труда беременных женщин и женщин, имеющих детей, во время их приема на работу и увольнения, подтверждена соответствующими ограничениями в трудовом законодательстве, имеет исторические предпосылки, то уголовная ответственность за дискриминацию лиц предпенсионного возраста не имеет ни историко-правовых, ни специальных трудовых оснований. Автор поддерживает мнение ряда авторов, считающих, что уголовно-правовая защита должна быть в равной степени ориентирована на все категории работников. Высказывается мнение о необходимости выстраивания целостной государственной политики противодействия дискриминации граждан независимо от критерия равноправия. Для этого необходимо отказаться от практики включения в УК РФ новых составов преступлений, направленных на защиту трудовых прав отдельных категорий работников, и придать ст. 136 большее значение в правоприменительной деятельности.

**Ключевые слова:** свобода труда, дискриминация, уголовно-правовая защита, Конституция РФ, лица предпенсионного возраста, беременные женщины, женщины, имеющие детей


**Для цитирования:** Сагандыков М. С. Защита конституционной свободы труда нормами уголовного права // Правопорядок: история, теория, практика. 2024. № 2 (41). С. 16–22. DOI: 10.47475/2311-696X-2024-41-2-16-22

Research article

## PROTECTION OF CONSTITUTIONAL FREEDOM OF LABOR BY THE NORMS OF CRIMINAL LAW

**Mikhail S. Sagandykov**

*South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia*  
sagandykovms@susu.ru

 <https://orcid.org/0000-0002-5510-817X>

**Abstract.** The article is devoted to ensuring the freedom of labor of citizens enshrined in the Constitution of the Russian Federation by prohibiting discrimination in hiring and dismissal, using pregnant women, women with a child under three years of age, and persons who have reached the pre-retirement age as an example. The problem is examined from the point of view of the effectiveness of the application of articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation in relation to article 136 of the Criminal Code of the Russian Federation, which regulates the prohibition of discrimination against citizens. It is established that articles 144.1 and 145 of the Criminal Code of the Russian Federation have different labor law and historical-legal grounds. If the protection of the freedom of labor of pregnant women and women with children during their hiring and dismissal is confirmed by appropriate restrictions in labor legislation and has historical background, then criminal liability for discrimination against persons of pre-retirement age has neither historical-legal nor special labor-legal grounds. The author supports the opinion of a number of authors who believe that criminal legal protection should be equally focused on all categories of workers. The opinion is expressed that it is necessary to build a holistic state policy of countering discrimination against citizens regardless of the criterion of equality. For this purpose,

it is necessary to abandon the practice of including in the Criminal Code of the RF new corpus delicti aimed at protecting the labor rights of certain categories of workers, and to give Article 136 more importance in law enforcement activities.

**Keywords:** freedom of labor, discrimination, criminal legal protection, Constitution of the Russian Federation, persons of pre-retirement age, pregnant women and women with children

**For citation:** Sagandykov MS. Protection of constitutional freedom of labor by the norms of criminal law. *Pravoporyadok: istoriya, teoriya, praktika* [Legal and Order: History, Theory, Practice]. 2024;(2):16-22. DOI: 10.47475/2311-696X-2024-41-2-16-22 (In Russ.)

## Введение

Широкое содержание конституционной ценности свободы труда может быть обеспечено только при активной роли государства. Государственно-правовая политика в сфере труда выражена не только в трудовом законодательстве, но и в публичных отраслях российского права, прежде всего, административном и уголовном. Научная дискуссия в области уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан актуализировалась в 2018 году после включения в Уголовный кодекс РФ<sup>1</sup> (далее — УК РФ) ст. 144.1, направленной на защиту от дискриминации лиц, достигших предпенсионного возраста.

Свобода труда не сводится к одной единственной норме ч. 1 ст. 37 Конституции РФ — «труд свободен», и вряд ли состоит, лишь, в праве человека самостоятельно решать — работать или не работать, выбирать форму трудовой деятельности, профессию [1, с. 88], хотя, безусловно, это важнейшие элементы данной конституционной ценности. Конституционная свобода труда выражена и в запрете принудительного труда, и в недопущении дискриминации работников [2, с. 30], что нашло отражение и в практике Конституционного Суда РФ<sup>2</sup>.

Современное представление о свободе труда как о конституционном принципе и субъективном праве человека позволяет говорить о том, что ее содержание выражено законодательно в комплексе норм, обеспечивающих критерии достойного труда [3, с. 4–5; 4, с. 73–81]. Выраженная в международно-правовых документах концепция достойного труда означает работу, при осуществлении которой уважаются права работника<sup>3</sup>. Такая работа является необходимым

компонентом стратегии по искоренению многомерной бедности, а также ключевым аспектом человеческого достоинства [5]. В этой связи, можно утверждать, что свобода труда, помимо свободного выбора формы и сферы приложения своих способностей к труду, выражена в правах работника на безопасный труд, на достойную и справедливую оплату труда, на содействие занятости и защиту от безработицы в условиях установления запрета принудительного труда и дискриминации.

## Материалы и методы

При подготовке статьи была использована научная литература в области конституционного, трудового и уголовного права, нормативные правовые акты России и международно-правовые документы. Для уяснения конституционного содержания свободы труда и ее связи с запрещением дискриминации в этой сфере исследована практика Конституционного Суда РФ. Основными методами научного исследования послужили: метод системного анализа, общенаучный диалектический, формально-юридический методы и метод правового моделирования. В рамках сравнительно-правового метода подверглось анализу уголовное законодательство в области защиты от дискриминации в зарубежных странах. Историко-правовой метод выражен в анализе норм советского уголовного права, направленных на защиту трудовых прав граждан.

## Описание исследования

Уголовное законодательство советского периода уделяло достаточно большое внимание защите трудовых прав личности, причем круг уголовно-наказуемых деяний был шире, чем в нынешнем уголовном законодательстве. Так, три состава преступления в области трудовых отношений было предусмотрено Уголовным кодексом РСФСР 1922 г., причем они относились к группе «хозяйственных преступлений». Практически любое нарушение трудовых прав граждан (в сфере оплаты труда, рабочего времени, охраны труда и другие) подлежало уголовному преследованию (ст. 132).

Кроме того, два состава преступления связаны с осуществлением советскими трудящимися своих коллективных прав и свобод. Наниматель нес ответственность за нарушение заключенных с работниками

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации : от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

<sup>2</sup> См., например: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Келя Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1304-О-О // СПС «Консультант Плюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_106949/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106949/) (дата обращения: 11.04.2024) ; По жалобе гражданина Арнольда Альберта Павловича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 12 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» : определение Конституционного Суда РФ от 07.06.2011 № 767-О-О // СПС «Консультант Плюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_116839/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116839/) (дата обращения: 11.04.2024).

<sup>3</sup> См., например: Рекомендация Международной организации труда от 16 июня 2017 г. № 205 Международной организации

труда о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_561474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561474.pdf) (дата обращения: 11.12.2023).

коллективных договоров (ст. 133) и за воспрепятствование деятельности профсоюзов (ст. 134). Нельзя не согласиться с В. В. Лисицыным в том, что приведенные нормы демонстрируют редкий для российского уголовного законодательства случай защиты норм договорного права [6].

Уголовный кодекс РСФСР 1926, в целом, сохранил подход к защите трудовых прав граждан ранее действовавшего уголовного закона. Более того, круг уголовно-наказуемых деяний еще более расширяется, поскольку перечень трудовых прав, защищаемых уголовным законом в ст. 133 носит открытый характер.

В ст. 138 Уголовного кодекса РСФСР 1960 г. помимо незаконного увольнения, неисполнения решения суда о восстановлении работника на работе и нарушения правил оплаты труда, ответственность также установлена за «иное существенное нарушение законодательства о труде». Другими словами, перечень возможных уголовно-наказуемых деяний становится менее определенным, поскольку признак «существенности нарушения» в законе не раскрыт. В 1984 году был принят Кодекс РСФСР об административных правонарушениях, который установил ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда (ст. 41). Таким образом, разграничение административной и уголовной ответственности происходило посредством понятия «существенности» нарушения законодательства о труде, которое, безусловно, является оценочным со всеми вытекающими отсюда последствиями в правоприменительной практике.

В Уголовном кодексе РСФСР 1960 г. по-прежнему сохраняется ответственность за нарушения прав профсоюзов (ст. 137). Отдельными составами преступлений защищены права работников на безопасные условия труда (ст. 140), а также права беременных женщин и кормящих матерей от незаконного отказа в приеме на работу и увольнения (ст. 139).

УК РФ 1996 г. в корне изменил подход к уголовной ответственности за нарушения в сфере труда. Действующий уголовный закон защищает, лишь, право работников на безопасные условия труда и на выплату заработной платы, отказавшись от возможности уголовного преследования за иные правонарушения, пусть даже существенные, которые теперь наказываются только в административно-правовом порядке. Некоторыми авторами такая позиция законодателя признается неверной, поощряющей нарушения в сфере труда, прежде всего, незаконные увольнения [7, с. 3–4]. Также УК РФ пошел по пути защиты свободы труда и права на труд отдельных категорий работников. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу и необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, выглядит вполне оправданной, поскольку указанные категории работников действительно наиболее социально уязвимы, нуждаются в дополнительной защите от злоупотреблений со стороны работодателей. В то же время, появление в УК РФ ответственности

за те же деяния, но совершенные должностным лицом работодателя в отношении работника предпенсионного возраста (пять лет до выхода на пенсию) (ст. 144.1), вряд ли объяснимо его особым социальным положением. Нет смысла спорить, что пожилой возраст является дополнительным фактором, увеличивающим риск нарушения трудовых прав [8, с. 555]. Однако можно привести примеры других категорий работников, которые нуждаются в повышенной государственной защите гораздо сильнее. К ним, на наш взгляд, стоит отнести инвалидов, лиц, являющихся единственным кормильцем в семье, многодетных родителей. Причина, по которой лица предпенсионного возраста получили уголовно-правовую защиту, кроется в необходимости смягчения негативного социального эффекта, который имела пенсионная реформа — увеличение возраста выхода на пенсию на пять лет<sup>1</sup>. В то же время, отношение к указанным нововведениям, высказанное в юридическое литературе, не однозначное.

Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева, обращая внимание на тенденцию дискриминации лиц предпенсионного возраста, их уязвимое положение на рынке труда, отмечают, что государственная политика в области борьбы с этими явлениями должна строиться не на основе уголовного преследования работодателя, а «путем развития программ софинансирования обучения, а также путем создания быстрых и доступных внесудебных механизмов защиты от дискриминации» [8, с. 570].

В целом такой же позиции придерживаются С. В. Дубовиченко и В. П. Карлов. Поддерживая тезис о том, что изменение пенсионного возраста негативно скажется на рынке труда, авторы скептически относятся к возможности повышения привлекательности работников предпенсионного возраста за счет установление уголовной ответственности за нарушения их прав при приеме на работу и увольнении [9, с. 162]. Более того, по мнению автора, использование уголовного права для преодоления социальных проблем — практика малоэффективная, а, в определенном смысле даже вредная, поскольку создает, лишь, иллюзию государственной помощи, не решая проблему по существу [9, с. 162].

Схожий подход выражает Н. Л. Лютов. Автор считает, что норма ст. 144.1 практически не может быть применена на практике, поскольку доказать дискриминационный мотив отказа в приеме на работу или увольнения защищаемых этими составами преступлений категорий работников крайне затруднительно. В то же время, наличие этих положений в уголовном законе мотивирует работодателей любым способом избегать контактов с такими работниками [10, с. 101].

Н. Л. Лютов сравнивает перспективы применения ст. 144.1 УК РФ с практикой уголовно-правовой защиты

<sup>1</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2018. № 41. Ст. 6190.

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ст. 145 УК РФ) и находит в них много общего [10, с. 101]. С. А. Юрков считает, что отсутствие приговоров по данной категории дел вызвано многими причинами, среди которых: недоверие к правоохранительной системе; проблема доказывания того факта, что работодатель отказал в приеме на работу или уволил именно по причине беременности женщины или наличия у нее детей; противоречия трудового законодательства, которое не дает однозначные понимание «необоснованности» отказа в трудоустройстве или увольнении; состав преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ трудно отграничить от состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях РФ [11, с. 96–100].

В то же время, в литературе высказывается и другая точка зрения. Например, Д. Ю. Вешняков отмечает, что «отсутствие в отчетах уголовной статистики сведений о привлечении лиц к уголовной ответственности за нарушение рассматриваемых трудовых прав граждан, может, напротив, свидетельствовать об эффективности правовых предписаний» [12, с. 153]. Не считает избыточным криминализацию рассматриваемых деяний И. А. Грецкий. Автор связывает редкое применение указанных статей с латентным характером соответствующих правонарушений, представляющих при этом общественную опасность и угрожающих социальной политике государства в этой сфере [13, с. 107–108].

Другими словами, нельзя однозначно утверждать, что соответствующие нормы УК РФ не выполняют свою главную функцию по предотвращению совершения указанных преступлений.

В обеих позициях, безусловно, есть здравое зерно. Отсутствие практики привлечения к уголовной ответственности, безусловно, не означает «бесполезность» того или иного состава преступления, но в то же время, и не свидетельствует о бесспорной эффективности его применения. Все-таки, проблема трудоустройства работников, вытекающая из необходимости несения работодателем дополнительных организационных и материальных издержек, существовать не перестала. Вместе с тем нельзя отрицать тот факт, что отсутствие возбужденных уголовных дел может быть вызвано и бездействием правоохранительных и контрольно-надзорных органов, выявляющих данные правонарушения, и нежелание самих работников «связываться» со столь сложным способом защиты своих трудовых прав.

Вместе с тем мы не можем согласиться с той точкой зрения, что статьи 144.1 и 145 УК РФ имеют одинаковые недостатки как с точки зрения своего уголовно-правового смысла, так и с позиции их применения.

Главное отличие кроется в соотношении уголовно- и трудового законодательства. Дело в том, что ст. 145 УК РФ напрямую коррелирует с ч. 3 ст. 64 и ст. 261 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), в которых четко сформулирован запрет отказывать в приеме на работу

женщинам, по мотиву их беременности или наличия детей, не допускается увольнять по инициативе работодателя беременную женщину, а расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка до трех лет (и других категорий женщин, имеющих детей), возможно только по дисциплинарным основаниям<sup>1</sup>. В случае же со ст. 144.1 УК РФ ситуация другая. Никаких специальных гарантий, направленных на дополнительную защиту трудовых прав работников предпенсионного возраста, ТК РФ не содержит. Более того, ТК РФ даже «не знает» такой категории работников, она указана лишь в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>2</sup> (абз. 6 п. 2 ст. 5). В этом смысле стоит согласиться с авторами, предлагающими предусмотреть в ТК РФ отдельную главу, направленную на регулирование трудовых отношений с участием работников старших возрастных групп [8, с. 569; 14]. Трудно объяснить тот факт, что гарантии трудовых прав какой-либо категории работников содержатся в УК РФ, но совершенно отсутствуют в трудовом законодательстве. При таком положении дел норма ст. 144.1 УК РФ фактически является «мертвой» [9, с. 165]. Например, увольнение беременной женщины по инициативе работодателя само по себе уже является нарушением и создает перспективы для привлечения лица к уголовной ответственности. В отношении же лиц предпенсионного возраста таких запретов в ТК РФ нет, а потому будет трудно доказать даже сам факт необоснованности увольнения, не говоря уже о доказывании мотива, связанного с возрастом работника [13].

Главное сходство ст. 144.1 и ст. 145 УК РФ скрыто в их соотношении со ст. 136 УК РФ. По существу, и ст. 144.1 и ст. 145 УК РФ есть защита свободы труда, предполагающей по формулировке Конституционного Суда РФ «обеспечение каждому возможности на равных с другими лицами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения»<sup>3</sup>. Другими словами, оба состава преступления предназначены для защиты свободы труда граждан от дискриминации. В то же время эту же функцию выполняет и ст. 136 УК РФ «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина», с той, лишь, разницей, что данная норма не ограничивается сферой труда и может применяться для предотвращения дискриминации во всех областях общественной жизни. Другими словами, ст. 136 могла бы взять на себя функцию защиты граждан от дискриминации во всех случаях, в том числе, в трудовых

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек. (№ 256).

<sup>2</sup> Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>3</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бессоновой Тамары Петровны на нарушение ее конституционных прав пунктами 2 и 4 части первой статьи 77, статьей 81, частями первой и второй статьи 332, частью первой статьи 373 и частью первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 04.10.2012 № 1846-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2013. № 2.

отношениях с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей и лиц, достигших предпенсионного возраста. Однако перечень дискриминационных признаков, содержащихся в действующей редакции норм, такую возможность не предоставляет.

Содержание ст. 136 УК РФ практически полностью совпадает с содержанием ч. 2 ст. 19 Конституции РФ, устанавливающей принцип равноправия граждан, но с одним важным отличием. Перечень оснований дискриминации в указанном положении Конституции РФ открыт. Статья гарантирует равенство граждан независимо от указанных в ней признаков, «а также других обстоятельств». В свою очередь, ст. 136 подобных уточнений не содержит, соответственно, возможность ее применения ограничивается теми основаниями дискриминации, которые прямо в ней указаны.

В то же время и ст. 144.1 и ст. 145 УК РФ посвящены таким основаниям дискриминации, не все из которых в ст. 136 не закреплены: возраст, семейное положение и пол. Только последний признак включен в диспозицию ст. 136 УК РФ.

По мнению некоторых авторов, возраст и семейное положение подпадают под такое дискриминационное основание как «принадлежность к социальной группе» [15, с. 68; 16, с. 75]. На наш взгляд, данная позиция небесспорна. В социологической литературе теория социальных групп достаточно глубоко разработана. Главным признаком социальной группы является взаимодействие между участниками коллектива, объединения. Социальная группа — это некий коллектив единомышленников [17, с. 135–138]. Социальной группой, по нашему мнению, можно назвать работников, объединенных общими профессиональными интересами, или членов политической партии. В этой связи, назвать, например, всех беременных женщин социальной группой можно с трудом. В еще большей степени это относится к людям одной и той же возрастной категории.

Таким образом, ст. 144.1 и ст. 145 не дублируют ст. 136 УК РФ. Но вопросы все равно остаются.

Так, не поддается пониманию существенная разница в санкциях указанных статей. Преступление, предусмотренное ст. 136 УК РФ относится к категории средней тяжести с максимальным наказанием пять лет лишения свободы, тогда как ст. 144.1 и 145 — это преступления небольшой тяжести, за которые лишения свободы вообще не предусмотрено. Неужели дискриминация беременных женщин менее опасна, чем, например, дискриминация по национальному признаку? С учетом того, что демография в перспективе, возможно, главная проблема нашей страны, а ее решение — важнейшая задача государства<sup>1</sup>, вряд ли на поставленный вопрос можно ответить положительно. По мнению К. В. Дядюн, норма ст. 145 УК РФ не способна должным

образом обеспечить защиту трудовых прав беременной женщины и женщины, имеющей ребенка [16, с. 75]. Такой же вывод можно сделать и в отношении ст. 144.1 УК РФ. Существование статей 144.1 и 145 УК РФ имело бы какой-то смысл, если бы они, как специальные составы преступлений, устанавливали бы более строгую ответственность по сравнению с общей нормой ст. 136 УК РФ [9, с. 169].

Кроме того, содержание рассматриваемых статей 144.1 и 145 УК РФ побуждает к дискуссии об их соответствии конституционным принципам равноправия и справедливости. Авторами отмечается, что ст. 145 УК РФ обделяет правом на защиту от дискриминации другие категории граждан, также обремененные семейными обязанностями, например, одиноких отцов или женщин, имеющих детей-инвалидов [18, с. 761–765; 19, с. 35], а ст. 144.1 ограничивает борьбу с дискриминацией по возрастному признаку только категорией лиц предпенсионного возраста, тогда как в защите нуждаются и пенсионеры, и молодежь [9, с. 167]. С этими доводами трудно не согласиться.

### Заключение и выводы

На наш взгляд, практика включения в УК РФ новых составов преступлений, направленных на защиту отдельных категорий работников, не может способствовать выработке должного отношения работодателей к соблюдению трудовых прав граждан, в целом. Необходимо целостная государственная политика противодействия дискриминации граждан независимо от основания.

Следует поддержать мнение тех авторов, кто высказывает идею о декриминализации деяний, содержащихся в статьях 144.1 и 145 УК РФ [9, с. 169; 11, с. 100; 18, с. 754]. Еще раз подчеркнем, что сделать это нужно не потому, что эти статьи являются «мертвыми» и не способны повлиять на защиту свободы труда соответствующих категорий работников, а в силу необходимости формирования целостной уголовно-правовой политики, направленной на борьбу с дискриминацией, в том числе, и особенно, в сфере труда. Именно такой подход отмечается в уголовном законодательстве зарубежных стран<sup>2</sup>. Причем, в некоторых государствах, например, в Испании закон защищает от дискриминации конкретно в сфере трудовых отношений<sup>3</sup>.

Кроме отмены названных выше статей УК РФ необходимо внести дополнения в ст. 136 УК РФ с тем, чтобы добиться ее применения к случаям дискриминации граждан по признакам возраста и семейного положения. Это можно реализовать двумя способами.

Некоторые авторы предлагают в ст. 136 УК РФ сделать открытым перечень дискриминационных

<sup>1</sup> См., например: Послание Президента РФ Федеральному Собранию : от 21.04.2021 // Российская газета. 2021. 22 апр. (№ 87).

<sup>2</sup> См., например: Уголовный кодекс Швеции. Гл. 16. Ст. 9 // Шведская Пальма. URL: [http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/ugolovnyj\\_kodeks\\_shvecii](http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/ugolovnyj_kodeks_shvecii) (дата обращения: 14.12.2023).

<sup>3</sup> См. Código Penal. Art. 314 // WIPO Lex. URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/text/506909> (дата обращения: 14.12.2023).

оснований по образцу ч. 2 ст. 19 Конституции РФ [20, с. 51; 19, с. 35]. Содержание понятия «иных обстоятельств» будет раскрываться в специальном законодательстве, например, в ТК РФ. Так, в ст. 3 ТК РФ к признакам дискриминации отнесены и возраст, и семейное положение. В то же время, проблема дискриминации настолько сложна, а правовые нормы противоречивы, что специальное законодательство, фиксирующее запрещение нарушения принципа равноправия граждан в той или иной области, также обладает массой недостатков. Это касается и ст. 3 ТК РФ [20, с. 22]. В связи с этим считаем, чтобы избежать неопределенности в вопросе применения ст. 136 УК РФ, перечень указанных в ней оснований дискриминации должен быть закрытым, но максимально наполненным с учетом всех имеющихся сегодня и возможных в перспективе социальных противоречий. Соответственно,

необходимо дополнить ст. 136 УК РФ такими дискриминационными основаниями как «возраст» и «семейное положение». Возможно, в будущем эту же норму необходимо будет дополнять и другими признаками дискриминации.

В свою очередь, для эффективной реализации ст. 136 УК РФ одного внесения в нее дополнений не достаточно. Необходима более ответственная деятельность правоохранительных и контрольно-надзорных органов, нацеленная на выявление дискриминации, ее пресечение и предотвращение совершения подобных деяний в будущем. Наконец, важным аспектом реализации рассматриваемой нормы УК РФ является активная позиция наиболее заинтересованной стороны — работников. Их стремление обеспечивать свою свободу труда, защищать себя от дискриминации — главный фактор эффективного применения ст. 136 УК РФ.

### Список источников

1. Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 86–96.
2. Канакова А. Е. Свобода труда и право на труд в Конституции Российской Федерации: содержание и соотношение конституционных категорий // Алтайский юридический вестник. 2016. № 2 (14). С. 29–33.
3. Мачульская Е. Е. Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. 3–7.
4. Чиканова Л. А. Достойный труд: международный и национальный подходы // Журнал российского права. 2021. № 2. С. 73–81.
5. Frey D. F., MacNaughton G. A Human Rights Lens on Full Employment and Decent Work in the 2030 Sustainable Development Agenda // SAGE Open. 2016. Vol. 6, no. 2. DOI: 10.1177/2158244016649580
6. Лисицын В. В. Примирительное посредничество в сфере урегулирования хозяйственных и иных имущественных споров (первые годы советской власти) // 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. Владивосток, 2000. 30 с.
8. Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 550–575.
9. Дубовиченко С. В., Карлов В. П. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2018. Т. 2, № 4. С. 160–169.
10. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 98–107.
11. Юрков С. А. Некоторые проблемы применения статьи 145 УК РФ // Журнал российского права. 2016. № 10. С. 95–100.
12. Вешняков Д. Ю. Проблемы применения уголовного законодательства об обеспечении недискриминационного трудоустройства // Журнал российского права. 2019. № 12. С. 150–157.
13. Грецкий И. А. Дискриминационные мотивы и их установление в субъективной стороне необоснованных отказа лицу в приеме на работу или увольнения работника (ст. 144.1 и 145 УК РФ) // Актуальные проблемы российского права. 2023. Т. 18, № 4. С. 105–114.
14. Зайцева Л. В., Курсова О. А., Хильчук Е. Л. Обоснованность и последствия повышения пенсионного возраста // Российский юридический журнал. 2019. № 2. С. 144–155.
15. Серебренникова А. В. Перевод работника на худшие условия труда в зависимости от возраста и других факторов как признак дискриминации (статья 136 Уголовного кодекса Российской Федерации)? // Colloquium-journal. 2017. № 2. С. 66–69.
16. Дядюн К. В. Регламентация объективных признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145 УК РФ: вопросы совершенствования законодательного подхода и правоприменения // Российский юридический журнал. 2014. № 3. С. 69–77.
17. Галлямов Р. Р., Горемыкина Л. И. Понятие «социальная группа» в современной науке: основные теоретические подходы (зарубежные трактовки) // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2017. № 3 (21). С. 133–139.

18. Сирик М. С., Понарина Н. Н., Попова Л. Е., Сирик С. Н. Нарушение конституционного принципа равноправия граждан в ст. 145 УК РФ // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т.31. С. 761–765.

19. 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. Екатеринбург, 2008. 46 с.

20. Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20–24.

**КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Конфликт интересов отсутствует.

**CONFLICT OF INTEREST**

There is no conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 19.04.2024,

Дата рецензирования статьи / Revised: 15.05.2024,

Дата принятия статьи к публикации / Accepted: 25.05.2024.

---