

Уголовно-правовая характеристика преступлений против социальных прав и свобод

Сегодня перед государством стоит задача не просто провозгласить на законодательном уровне права человека, а создать эффективный правовой механизм их реализации и защиты, что, в свою очередь, и является одной из самых трудноразрешимых проблем. Несмотря на то, что охрана конституционных прав и свобод осуществляется различными отраслями права (конституционным, гражданским, уголовным, административным, трудовым и пр.), в целом по стране наблюдается низкая эффективность в сфере обеспечения конституционных прав и свобод, в том числе в области противодействия преступным посягательствам данного вида.

Объектом исследования является совокупность общественных отношений, возникающих в связи с уголовно-правовой охраной социальных прав личности в России.

Предметом исследования являются нормы действующего отечественного и зарубежного уголовного законодательства об ответственности за преступные посягательства на социальные права, а также практика применения соответствующих уголовно-правовых норм.

Целью исследования является анализ уголовно-правовой характеристики преступлений против социальных прав и свобод, а также выработка на основе проведенного анализа предложений по совершенствованию российского законодательства.

Преступления против социальных прав человека, общими являются (в явно преобладающем большинстве случаев) следующие критерии:

1) в качестве субъекта преступления почти всегда выступают лица, наделенные высокими полномочиями (управленческими функциями) в рамках

официальной структуры либо конкретной организации: чиновник, директор предприятия, его заместитель, начальник службы охраны труда, кадрового отдела, главный бухгалтер и т.п.

2) в качестве жертвы преступления по данной подгруппе чаще всего выступает лицо, занимающее менее высокую должность по сравнению с нарушителем; нередко потерпевший находится в зависимости от решений и действий непосредственного преступника.

Местом совершения преступлений против социальных прав человека в подавляющем большинстве случаев выступает территория предприятия, организации, государственного или муниципального учреждения (офиса, приемного кабинета, производственного цеха, отдела и т.п.). Вместе с тем сформулированная классификация представляется очень условной.

Предлагается дополнить указанное Постановление 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 (ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации), но и на основании фактического 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».

Употребляемое в названии и диспозиции ст. 145 УК РФ словосочетание «отказ в приеме на работу» представляется необходимым заменить понятием «отказ в заключение трудового договора», а понятие «увольнение» - термином «расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

Предложим следующую редакцию ст. 145 УК РФ.

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

Незаконные отказ в заключение 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.

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, представляется необходимым исключить примечание к ст. 145¹ УК РФ, что позволит распространить сферу применения ст. 145¹ УК РФ 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).

Обобщение предложений по оптимизации рассматриваемой уголовно-правовой нормы позволяет изменить диспозицию чч. 1 и 2 ст. 145¹ УК РФ:

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, - ...».