

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Аннотация. Обеспечение права работника на своевременную и в полном размере выплаченную заработную плату является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений. На сегодняшний день особое внимание уделяется проблемам, связанным с невыплатой заработной платы, и вопросам защиты прав работника. Последствиями неисполнения законодательства выступает ограничение человека в удовлетворении своих материальных потребностей. Юридическая ответственность ложится на лицо, которое выполняет определенную обязанность. Она выражается в осознании необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои обязанности, в требованиях, предъявляемых к лицу обществом и государством, в системе мер, которыми обеспечивается исполнение лицом лежащих на нем обязанностей. В статье рассматриваются виды ответственности, применяемые за нарушение трудового законодательства: дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная.

Ключевые слова: заработная плата, ответственность работодателя, сроки, санкция.

THE LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR VIOLATION OF WAGE PAYMENT

Abstract. Ensuring the right employee to timely and in full amount of paid wages is one of the main principles of legal regulation of labour relations. Today special attention is paid to problems associated with non-payment of wages, and the protection of the rights of the employee. Consequences of non-fulfilment of the legislation is the restriction of a person in satisfaction of their material needs. The legal responsibility falls on the person who performs a specific duty. It is expressed in the awareness of the need to steadily and conscientiously perform their duties, the requirements to face society and government, in the system of measures that cover performance person lying on it responsibilities. The article discusses the types of liability imposed for violations of labour law: disciplinary, civil, administrative and criminal.

Key words: wages, liability of employer, dates, sanction.

К юридическим средствам государства по обеспечению реализации прав работников относится установление различных видов юридической ответственности работодателей. «В теории права не сформулировано единой точки зрения в понимании юридической ответственности. К ней относят негативную реакцию государства на противоправное поведение нарушителя, выражающуюся в применении санкций» [6].

Существует специальная обязанность работодателя (физических и юридических лиц), выраженная в ч. 3 ст. 11 ТК РФ о необходимости руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. А также это отмечено как первоочередная обязанность в ч. 2 ст. 22 ТК РФ – соблюдение трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективных договоров.

Несоблюдение работодателем принципа обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы может выражаться в следующих вариантах:

- работодатель нарушил срок выплаты заработной платы (в целом);
- работодатель не выплатил в срок премиальную часть заработной платы (если заработная плата состоит из нескольких элементов);
- работодатель неправильно рассчитал размер заработной платы, вследствие чего работник получил меньше, и пр.

Эти действия можно охарактеризовать как невыплата заработной платы в полном объеме в установленный срок. Работник может обратиться с жалобой в инспекционные органы [10]. Последуют проверки в отношении работодателя. Как сообщает Роструд в сообщении «О просроченной задолженности по заработной плате на 1 апреля 2017 года», суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3635 млн. рублей и по сравнению с 1 марта 2017 года увеличилась на 22 млн. рублей (на 0,6 %). Рострудом проводится системная работа по надзору за своевременной выплатой заработной платы работникам, а также принимаются все меры реагирования и привлечения к ответственности виновных. За 2016 год было выявлено 332,9 тыс. нарушений, восстановлены трудовые права 1 939 445 работников. В Пензенской области суммарная задолженность на 1 апреля 2017 года составила 5 млн. руб.

Согласно ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены в ТК РФ и иных федеральных законах. Статья 419 ТК РФ устанавливает для лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, четыре вида ответственности: дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную. Данная норма носит отсылочный характер, поскольку конкретные виды ответственности предусмотрены либо в других статьях ТК РФ, либо в других кодифицированных актах: КоАП РФ, УК РФ, ГК РФ.

Начнем с административной ответственности, которая является наиболее популярным государственным наказанием недобросовестного работодателя за невыплату заработной платы в полном объеме в установленный срок. Такая ответственность определена ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и установлена в виде предупреждения или штрафа. Сам же размер штрафа зависит от того, кого именно привлекают к ответственности. Если речь идет о должностных лицах, то размер штрафа для них составляет от 10 000 до 20 000 руб.; о лицах, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 руб., о юридических лицах – от 30 000 до 50 000 руб. [2].

За повторную невыплату заработной платы ответственность ужесточается в ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Здесь, помимо увеличенных штрафных санкций (для должностных лиц - от 20 000 до 30 000 руб., предпринимателей - от 10 000 до 30 000 руб., юридических лиц - от 50 000 до 100 000 руб.), может быть применен и такой вид ответственности, как дисквалификация от одного года до трех лет. Таким образом, в случае повторения нарушения работодатель рискует получить не только штраф от государства, но и лишиться одного (или нескольких) своих руководителей.

Части 6 и 7 КоАП РФ начали действовать только в начале октября 2016 г. [3]. То есть невыплата заработной платы выделена в отдельное правонарушение.

Соответственно, если инспекционный орган обнаружит у работодателя несколько нарушений трудового законодательства (в числе которых будет

невыполнение обязательств по выплате заработной платы), работодатель может быть привлечен к ответственности за каждый вид нарушения в отдельности, то есть общий размер штрафов будет увеличен.

Второй вид ответственности, которая обязательно наступает в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, – это материальная ответственность. «Данная ответственность также выражается в обязанности виновного лица (работодателя) выплатить определенную денежную сумму. Однако в отличие от административного штрафа деньги должны быть выплачены не в пользу государства, а работнику, чьи права нарушены».

Материальная ответственность определена ст. 236 ТК РФ. Так, при нарушении сроков выплаты заработной платы у работодателя возникает обязанность выплатить работнику компенсацию за каждый день задержки. Отдельно нужно поговорить о размере такой компенсации. С 3 октября 2016 года размер компенсации определяется исходя из 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

Отдельно стоит обратить внимание, что фактически с 1 января 2016 г. Банком России не устанавливается самостоятельное значение ставки рефинансирования Банка России [4]. Поэтому работодателям необходимо применять ключевую ставку при расчете компенсации за невыплаченную заработную плату.

Хотелось бы отметить также такой вид ответственности, как уголовная. Уголовный кодекс РФ содержит в себе ст. 145.1, предусматривающую наказание для работодателя за невыплату в срок заработной платы. Уголовная ответственность намного серьезней административной, соответственно и тяжесть совершенных деяний должна быть больше. Часть 1 данной статьи предусматривает наказание за частичную невыплату заработной платы свыше трех месяцев. Ответственность может быть в виде штрафа (до 120 000 руб.), лишения права заниматься определенным видом деятельности и даже лишения свободы (до одного года). Здесь частичная невыплата – это осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Часть 2 ст. 145.1 определяет наказание за полную невыплату заработной платы свыше двух месяцев. Штраф здесь будет до 500 000 руб., возможны принудительные работы или лишение свободы на срок до 3 лет, а также лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Часть 3 ст. 145.1 УК РФ устанавливает ответственность, если невыплата зарплаты повлекла тяжкие последствия.

Кстати, для привлечения к уголовной ответственности руководителя организации-работодателя (филиала или иного структурного подразделения) необходимо соблюдение важного условия. В невыплате заработной платы в срок должна присутствовать личная корыстная заинтересованность руководителя филиала или иного структурного подразделения.

На практике доказать корыстную заинтересованность бывает крайне сложно, поэтому в большинстве случаев недобросовестные работодатели отделяются административной ответственностью [8].

Кроме того, у работодателя может возникнуть еще ряд проблем. К примеру, появятся дополнительные расходы в связи с обращением работника в суд или необходимостью проходить внеплановую проверку государственной инспекции, если работник решит обратиться в этот орган.

По данным Агентства Правовой Информации в России за 2015 год по ст. 145.1 обвинительных приговоров вынесено 146, оправдательных – 6 (за 2014 г. обвинительных – 126, оправдательных – 2). По Пензенской области за 2015 год осужден 1 человек по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ (в 2014 г. осуждены 1 по ч. 1 и 4 по ч. 2). За 2016 год обвинительных приговоров вынесено два, оправдательный – один.

За совершение преступлений, посягающих на трудовые права граждан, виновные лица привлекаются к таким видам уголовной ответственности, как штраф, исправительные работы, арест, ограничение свободы, лишение свободы, лишение права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью. Но на сегодняшний день наиболее распространенной мерой уголовной ответственности за совершение указанных преступлений является штраф. Учитывая установленные в санкциях норм УК РФ невысокие суммы штрафов, сложно говорить об эффективности их применения и о достижении целей уголовного наказания.

В связи с этим представляется уместным, во-первых, увеличить размеры штрафов за преступные нарушения законодательства об охране труда, а во-вторых, расширить перечень случаев применения таких санкций, как лишение права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью.

Отдельного внимания заслуживает ситуация, когда сотрудник решит реализовать свое право, предусмотренное ТК РФ, при нарушении условия о выплате заработной платы в срок. Статья 142 ТК РФ дает работнику право в случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Добавим, что, как пояснил Минтруд России в Письме от 25.12.2013 № 14-2-337, «если после установленной даты заработная плата не выплачена в течение более 15 дней, то в любой день после этого работник вправе приостановить работу» [5]. А это значит, что имеются в виду календарные дни.

Эта же статья выделяет случаи, когда работники в любом случае не могут реализовать свое право на приостановку работы. Речь, в первую очередь, идет о работах, при приостановлении которых могут наступить неблагоприятные последствия для общества.

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Более того, на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок [9].

Нужно учитывать важный момент, что работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода сотрудника на работу. Если он не сделает этого, работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения (если работник будет отсутствовать на своем рабочем месте в течение всего рабочего дня или в течение более четырех часов подряд) [1].

Как уже говорилось ранее, невыплата заработной платы – крайне актуальная проблема на сегодняшний день. Дабы показать это, можно обратиться к примерам из судебной практики. Одним из ярких примеров может послужить дело, касающееся невыплаты заработной платы на космодроме «Восточный». Стоит начать с того, что в период с сентября по ноябрь 2014 года ЗАО заключило с космодромом договор на строительство дополнительных сооружений для «Восточного». Космодром перечислил ЗАО аванс в 646 миллионов рублей, 170 из которых ЗАО направило на погашение собственных расходов по другому договору, иными словами, не по целевому назначению. Как следствие, в конце марта разгорелся скандал по поводу невыплаты заработной платы работникам Стройиндустрии-С, а в начале апреля работники и вовсе объявили голодовку и перестали работать.

Ситуацию удалось урегулировать: в ходе проверки была выявлена задолженность по зарплате на «Восточном» в размере 50 миллионов рублей, которые и были выплачены работникам после решения Свободенского городского суда, в котором говорится следующее: «Свободенским городским судом рассмотрено гражданское дело по исковому заявлению М.В. Блюм к «Спецстрою России» о

взыскании заработной платы за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, за переработку сверх графика работы, за работу в выходной день, компенсации морального вреда, судебных расходов. Решением суда иск удовлетворен частично». Преступления, связанные с невыплатой заработной платы, по сей день имеют место и с ними необходимо бороться, необходимо ужесточить контроль над исполнением норм как Трудового кодекса РФ, так и УК РФ.

Таким образом, проблемы применения норм трудового права, в первую очередь, связаны с неправомерным поведением работодателей, отсутствием государственного надзора и общественного контроля за финансово - экономической деятельностью работодателей, не выполняющих обязательства, гарантированные работникам в нормах трудового права. В условиях экономического кризиса должны существовать эффективные правовые механизмы согласования интересов работодателя, государства и работников.

Анализ судебной практики позволяет сделать предложение, во-первых, увеличить размеры штрафов за преступные нарушения законодательства об установлении и выплате заработной платы, во-вторых, расширить перечень случаев и увеличить срок применения таких санкций, как лишение права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Казакова Е.Б. Проблема выбора способов самозащиты гражданских прав / Е.Б. Казакова // Тенденции развития современного общества: экономико-правовой аспект: сб. научн. трудов междунар. научн.-практ. конф. — Пенза: ПГТУ, 2016. — С. 183–186.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ / Правовой Сервер КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 12.08.2017).
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда: федер. закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2016. — № 27 (Часть 1). — Ст. 4205
4. О ставке рефинансирования Банка России и ключевой ставке Банка России: указание Банка России от 11.12.2015 № 3894-У // Сайт АО «Кодекс» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420323080> (дата обращения 27.07.2017).
5. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 декабря 2013 г. № 14-2-337 «Об оплате труда работников» / Портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70584862/> (дата обращения 27.07.2017).
6. Пшизова Е.Н. Юридическая ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства / Е. Н. Пшизова // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. : Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. — 2014. — № 4. — С. 150–156.
7. Решение по делу 1-3/2016 в отношении И.Ф. Рубана, обвиняемого в совершении преступления, предусмотренного ч.1 ст. 145.1 УК РФ / РосПравосудие [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-1-belinskogo-rajona-penzenskoj-oblasti-s/act-226426470/> (дата обращения 27.07.2017).
8. Синцов Г.В. К вопросу о признании договора незаключенным // Российский судья. — 2015. — № 6. — С. 19–21.
9. Степанова Д.Н. Государственно-правовая политика в сфере самозащиты прав граждан // Международный научно-исследовательский журнал. — 2015. — № 4-2 (35). — С. 111–112.
10. Чеснокова Ю.В. Понятие морального вреда в российском гражданском праве / Ю.В. Чеснокова // Тенденции развития современного общества: экономико-правовой аспект: сб. научн. трудов междунар. научн.- практ. конф. — Пенза: ПГТУ, 2016. — С. 300–302.

REFERENCES

1. Kazakova E.B. Problem of the choice of ways of self-defense of the civil rights. *Tendentsii razvitiia sovremennogo obshchestva: ekonomiko-pravovoi aspekt: sb. nauchn. trudov mezhdun. nauchn.-prakt. konf = Tendencies of development of modern society: economical and legal aspect: the collection the scientific of works of international it is scientific - a practical conference*, 2016, pp. 183 – 186 (in Russian).
2. *Kodeks Rossiiskoi Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniakh ot 30.12.2001 № 195-FZ* (Russian Federation Code of Administrative Offences from 12/30/2001 no. 195-FZ). Available at: <http://www.consultant.ru/> (accessed 12.08.2017).
3. On introduction of amendments to separate acts of the Russian Federation concerning increase in responsibility of employers for violations of the law in the part concerning compensation: the federal law from 03.07.2016 no. 272-FZ. *Sobranie zakonodatel'stva RF = The Collection of the legislation of the Russian Federation*, 2016, no. 27 (Part 1), art. 4205.
4. *O stavke refinansirovaniia Banka Rossii i kliuchevoi stavke Banka Rossii: uka-zanie Banka Rossii ot 11.12.2015 № 3894-U. Sait AO «Kodeks»* (On a refunding rate of the Bank of Russia and a key interest rate of the Bank of Russia: indication of the Bank of Russia from 12/11/2015 no. 3894-U. Website of Kodeks). Available at: <http://docs.cntd.ru/document/420323080> (accessed 27.07.2017).
5. *Pis'mo Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 25 dekabria 2013 g. № 14-2-337 «Ob oplate truda rabotnikov»*. Portal GARANT.RU (The letter of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation of December 25, 2013 no. 14-2-337 «On compensation of workers»). Available at: <http://base.garant.ru/70584862/> (accessed 27.07.2017).
6. Pshizova E.N. Legal responsibility of employers for violation of the labor legislation. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Regionovedenie: filosofii, is-toriia, sotsiologii, iurisprudentsiia, politologii, kul'turologiia = Bulletin of the Adygei state university. Series: Regional studies: philosophy, history, sociology, law, political science, cultural science*, 2014, no. 4, pp. 150–156 (in Russian).
7. *Reshenie po delu 1-3/2016 v otnoshenii I.F. Rubana, obviniaemogo v sovershenii prestupleniia, predusmotrennogo ch.1 st. 145.1 UK RF* (The decision on the case 1-3/2016 in the relation of I.F. Ruban accused of commission of crime, provided p.1 by art. 145.1 of the Criminal Code of the Russian Federation). Available at: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-1-belinskogo-rajona-penzenskoj-oblasti-s/act-226426470/> (accessed 27.07.2017).
8. Sintsov G.V. To a question of recognition of the contract uncompleted. *Rossiiskii sud'ia = Russian Judge*, 2015, no. 6, pp. 19–21 (in Russian).
9. Stepanova D.N. State and legal policy in the sphere of self-defense of the rights of citizens. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal = International research magazine*, 2015, no. 4-2 (35), pp. 111–112 (in Russian).
10. Chesnokova Iu.V. Concept of moral harm of the Russian civil law. *Tendentsii razvitiia sovremennogo obshchestva: ekonomiko-pravovoi aspekt: sb. nauchn. trudov mezhdun. nauchn.-prakt. konf = Tendencies of development of modern society: economical and legal aspect: the collection the scientific of works of international it is scientific - a practical conference*, Penza, PGU Publ., 2016, pp. 300–302 (in Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Якушова Екатерина Сергеевна — соискатель, Пензенский государственный университет, 440026, г. Пенза, ул. Красная 40, Российская Федерация, e-mail: kate.yakush@mail.ru.

AUTHOR

Yakushova Ekaterina Sergeevna — Applicant, Penza State University, 40 Krasnaya Street, Penza, 440026, the Russian Federation, e-mail: kate.yakush@mail.ru.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Якушова Е.С. Ответственность работодателя за нарушение выплаты заработной платы/ Е.С. Якушова // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». — 2017. — Т. 5, № 3 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://esj.pnzgu.ru>.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Yakushova E. S. The liability of the employer for violation of wage payment. *Electronic scientific journal «Science. Society. State»*, 2017, vol. 5, no. 3, available at: <http://esj.pnzgu.ru> (In Russian).