

Памятка для работодателей об ответственности за невыплату заработной платы

В соответствии с трудовым законодательством заработная плата представляет собой вознаграждение за труд. Право каждого работника на своевременное получение заработной платы, закреплено в ст. 2 ТК РФ. Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, обеспечивающего достойное существование человека и его семьи.

Нарушение своевременности выплаты заработной платы — это преступление против интересов работающих. Руководитель организации, оставляя человека без средств к существованию путем невыплаты заработной платы, совершает преступление против человека как личности и против законодательства, установленного в Российской Федерации. Особенно частые случаи невыплаты заработной платы наблюдаются именно в коммерческих организациях. Данное обстоятельство связано в основном с решением текущих финансовых проблем за счет заработной платы работников, получением прибыли от временного вложения денежных средств и другими причинами. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и прямой умысел работодателя на оставление работника без заработной платы под различными предлогами.

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Невыплата работодателем заработной платы в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором является нарушением действующего трудового законодательства.

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого работник может приостановить работу до момента ее выплаты, письменно известив об этом работодателя. Это является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

Важно отметить, что закон не освобождает работодателя от обязанности выплаты работнику заработной платы даже в том случае, если из-за

финансовых трудностей работа организации временно приостановлена или у неё недостаточно средств для выплаты заработной платы.

Списание задолженности по оплате труда перед работниками при недостаточности денежных средств на счете работодателя регулируется п. 2 ст. 855 ГК РФ, согласно которому погашение задолженности по заработной плате осуществляется в первоочередном порядке после удовлетворения требований граждан о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов.

Проверки соблюдения своевременности выплаты заработной платы на постоянной основе проводятся Государственной инспекцией труда в Удмуртской Республике и органами прокуратуры.

Задержка выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда влекут за собой материальную, административную и уголовную ответственность. Кроме того, к руководителю учреждения собственник имущества может применить дисциплинарные взыскания.

1. Материальная ответственность.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно ст. 236 ТК РФ.

Минимальный размер компенсации – не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Таким образом, при задержке, к примеру, 10 000 рублей заработной платы, работодатель будет обязан оплатить компенсацию в размере не менее 6,67 рублей за каждый день задержки (расчет сделан с применением ключевой ставки Центрального банка РФ в размере 10%, установленной с 19.09.2016 г.).

Увеличенный размер денежной компенсации может быть предусмотрен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию одновременно с погашением задолженности (ст. 236 ТК РФ). Невыплата такой компенсации и иных причитающихся работнику сумм является нарушением трудового законодательства, за которое работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Работник может обратиться в суд с требованием о привлечении работодателя к материальной ответственности в части выплаты процентов за задержку заработной платы.

Обязанность по выплате денежной компенсации возникает у работодателя с первого дня задержки причитающихся работнику выплат и возникает независимо от наличия его вины.

2. Административная ответственность.

В соответствии с ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или:

- штраф в размере от 10000 руб. до 20000 руб. - для должностных лиц;
- штраф в размере от 1000 руб. до 5000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;
- штраф в размере от 30 000 руб. до 50 000 руб. - для юридических лиц.

Если виновное лицо привлекается повторно за аналогичное нарушение, то ответственность наступает по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Наказание по данной норме предусматривает:

- штраф от 20 000 руб. до 30 000 руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет - для должностных лиц;
- штраф от 10 000 руб. до 30 000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;
- штраф от 50 000 руб. до 100 000 руб. - для юридических лиц.

Следует отметить, что лицо может быть привлечено к административной ответственности за нарушение, которое влечет дисквалификацию, не позднее одного года со дня совершения такого правонарушения. Такой вывод следует из положений ч. 3 ст. 4.5 КоАП РФ.

3. Уголовная ответственность.

В настоящее время уголовное законодательство предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, совершенную из корыстной или личной заинтересованности. Ответственность может быть возложена не только на руководителя организации, но и на руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации (ст. 145.1 УК РФ).

В случае частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат указанным руководителям грозит (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ):

- штраф в размере до 120 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года;
- лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до одного года;
- принудительные работы на срок до двух лет;
- лишение свободы на срок до одного года.

Частичная невыплата означает осуществление платежа в размере менее половины суммы, подлежащей выплате (Примечание к ст. 145.1 УК РФ).

В случае полной невыплаты свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ указанным руководителям грозит (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ):

- штраф в размере от 100 000 руб. до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет;
- принудительные работы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;
- лишение свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до трех лет или без такового.

Если невыплаты (частичная или полная) повлекли тяжкие последствия, руководитель организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) может быть привлечен к ответственности в виде (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ):

- штрафа в размере от 200 000 руб. до 500 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет;
- лишения свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до пяти лет или без такового.

Следует отметить, что как административная, так и уголовная ответственность могут наступить только при наличии вины работодателя (ст. 2.1 КоАП РФ, ст. 14 УК РФ).