

Прокуратура САО предупреждает работодателей об административной, материальной и уголовной ответственности за задержку зарплаты работникам

06.11.2014

Задержка выплаты заработной платы до настоящего времени остается распространенным нарушением трудового законодательства и, как правило, связана с двумя основными причинами:

- 1) недобросовестностью работодателя или
- 2) неплатежеспособностью организации.

В соответствии со ст. 22 Трудового Кодекса России (далее, ТК РФ), работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером. Оговоренные при приеме на работу размеры оплаты труда относятся к числу обязательных условий трудового договора, установленных двумя сторонами, поэтому работодатель не вправе без согласия работника изменить тарифный разряд или размер должностного оклада. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором или трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РФ, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Так, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив об этом работодателя в письменной форме. Приостановление работы не допускается: - в период введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; - в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; - государственными служащими; - в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования; - работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий 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 работника на работу. На основании ст. 142 Трудового кодекса РФ, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Законодательством предусмотрены следующие виды ответственности за задержку выплаты заработной платы:

1. административная, - предусмотренная ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ, предусматривает наложение на должностное лицо штрафа в размере от 1000 до 5000 рублей. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

2) материальная (ст. 236 Трудового кодекса РФ), согласно которой при нарушении работодателем установленного срока, соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3) уголовная ответственность, предусмотренная ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ, которая предусматривает:

3.1. в случае частичной невыплаты свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

3.2. в случае полной невыплаты 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 из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3.3. если вышеизложенные деяния, повлекли тяжкие последствия, - наказывается штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового. Возможность возбуждения уголовного дела и применения установленной законом уголовной ответственности возможно только при наличии корыстного умысла должностного лица. В случаях, если задержки выплаты заработной платы вызвана объективной причиной (отсутствие или недостаточное финансирование организации из бюджетов, отсутствуют средства для погашения долга) отсутствует субъективная сторона преступления, характеризующаяся прямым умыслом и специальным мотивом - корыстной или иной личной заинтересованностью. Кроме того, в соответствии со ст. 352 Трудового Кодекса Российской Федерации, каждый имеет право на судебную защиту своих нарушенных трудовых прав.

При рассмотрении дела в суде о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока обращения в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в этом случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Прокуратура CAO г.Москвы

Адрес страницы: <http://vost-degunino.mos.ru/presscenter/news/detail/1389753.html>