

ПРАВО

УДК 349.2

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-3-34-40

З.А. Алиева, С.М. Салим

Задержка выплаты заработной платы как основание для привлечения работодателя к ответственности

Дагестанский государственный университет; Россия, 367000, г. Махачкала, ул. М. Гаджиева, 43а; zainab-09@rambler.ru, halifaeva@yandex.ru

В статье рассмотрена проблема задержки выплаты заработной платы, которая является распространенной проблемой в России. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что несвоевременная выплата заработной платы нарушает права работников, что отрицательно сказывается на их отношении к своим обязанностям. Целью статьи является исследование проблемы задержки выплаты заработной платы в России, а также поиск решения данной проблемы. Перечисляются виды ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы, а также некоторые практические проблемы привлечения работодателя к материальной ответственности. Приводятся примеры из судебной практики по вопросам, связанным с задержкой заработной платы. Предложено решение данной проблемы путем изменения законодательства. Результатом исследования стали выводы о необходимости усиления ответственности работодателей за задержку выплаты заработной платы, о мерах ответственности работодателя.

Ключевые слова: *Трудовой кодекс, оплата труда, судебный порядок, задержка выплаты, работники, ответственность работодателя.*

Обеспечение права каждого работника на своевременную выплату заработной платы в полном объеме является одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений, который закреплен в статье 2 Трудового кодекса РФ. В нем содержатся нормы, регулирующие сроки выплаты заработной платы, порядок ее выплаты и ответственность работодателя за их нарушение. В статье 136 ТК РФ закреплено, что заработную плату следует выплачивать не реже двух раз в месяц. Однако задержки выплаты заработной платы – нередкое явление на российских предприятиях. Работодатель далеко не всегда добросовестно выплачивает заработную плату, в связи с чем нарушаются права работников. Заработную плату могут задерживать надолго. Так, согласно данным Росстата, за 2020 год суммарная задолженность по заработной плате практически с каждым месяцем растет. Так, на 1 марта 2021 года она составила 1804,9 млн руб. [1, с. 49]. Таким образом, актуальность темы статьи обусловлена тем, что задолженность по заработной плате в России постоянно растет, а несвоевременная выплата заработной платы отрицательно сказывается на отношении работников к своим обязанностям. Думается, следует согласиться с А.Г. Магомедовой в том, что «несвоевременная выплата заработной платы приводит к тому, что работники некачественно выполняют свои трудовые обязанности, у них снижается заинтересованность в конечном результате труда, что негативно сказывается на дисциплине» [2, с. 125]. По мнению М.С. Глобиной, задержки в выплате заработной платы следует считать «конфликтогенными факторами, отрицательно влияющими на стремление людей к высоко-

эффективной работе» [3, с. 91]. Поэтому в настоящей статье мы рассмотрим проблему ответственности работодателя за невыплату заработной платы.

Согласно ст. 362 ТК РФ «руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим кодексом и иными федеральными законами». Законодатель несет пять видов ответственности за задержку заработной платы работнику: административную, дисциплинарную, гражданско-правовую, уголовную и материальную (ст. 419 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность работодателя за невыплату заработной платы закреплена в ст. 192 ТК РФ. На работодателя, виновного в задержке или невыплате заработной платы, налагается взыскание в виде замечания, выговора либо увольнения. Как отмечают Ж.С. Васильева и С.В. Никитушкин, «материальная ответственность работодателя как институт трудового права является действенным механизмом защиты прав работника от неправомерных действий (бездействия) работодателя» [4, с. 482]. Материальная ответственность состоит в обязанности работодателя в случае невыплаты заработной платы в срок выплатить определенную денежную сумму за каждый день задержки зарплаты, причитающейся работнику, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Если сроки выплаты зарплаты нарушены, работодатель согласно ст. 236 ТК РФ обязан выплатить сотрудникам проценты. Выплата процентов за задержку заработной платы является способом компенсации убытков, понесенных работником. Размер процентов по действующему трудовому законодательству составляет 1/150 действующей в данное время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. Проценты выплачиваются также в случае задержки других выплат: отпускных, пособий и т. д. [5, с. 182]. Проанализировав статьи 136 и 236 ТК РФ, можно отметить следующие моменты. Поскольку норма о сроках выплаты заработной платы не носит императивного характера, организации также имеют право не устанавливать конкретный срок. Таким образом, право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника только с первого числа месяца, следующего за тем, после которого производится выплата заработной платы. С учетом изложенного, как отмечают Н.А. Панфилов и А.Д. Шишкина, необходимо разработать предложения по улучшению данного института [6, с. 245].

Существует судебный и досудебный порядок привлечения к ответственности работодателя. Наиболее востребованной в настоящее время является судебная защита права на своевременную выплату заработной платы в полном объеме. Как полагает А.А. Макушина, «указание на ответственность работодателя независимо от наличия вины не означает, что работодатель может быть привлечен к указанной материальной ответственности практически в любом случае» [1, с. 49]. Для привлечения работодателя к материальной ответственности работнику необходимо доказать, что он имел право на получение заработной платы.

Приведем пример. Подольский городской суд, рассмотрев гражданское дело по иску Ф. к ООО «Прокомп» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, установил следующее. Истец работала у ответчика на основании трудового договора в должности бухгалтера с установленным окладом. В июне 2020 г. ответчик не осуществил выплату заработной платы в определенном размере и компенсации неиспользованного отпуска при увольнении, в связи с чем она бы-

ла вынуждена обратиться в суд. Ф. подала заявление об увольнении по собственному желанию с 30.06.2020 г., с выплатой заработной платы за июнь 2020 г. и компенсации неоплаченного отпуска. Поскольку при рассмотрении дела установлено нарушение трудовых прав истца, суд с учетом представленных доказательств решил исковые требования Ф. к ООО «Прокомп» удовлетворить частично и взыскать с ООО в пользу Ф. задолженность по заработной плате за июнь 2020 г., компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с 01.06.2020 г. по 06.07.2020 г. и компенсацию морального вреда [7].

Как видим, если работник доказал свое право на получение заработной платы, работодатель выплачивает ему задолженность по заработной плате и компенсацию за ее задержку, а также компенсацию морального вреда.

Административная ответственность за задержку выплаты заработной платы закреплена в Кодексе об административных правонарушениях (в ред. от 01.07.2021 г.) в ч. 6 ст. 5.27 в виде предупреждения или штрафа, а уголовная – в ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ (в ред. от 01.07.2021 г.) в виде наказания для работодателя за полную невыплату заработной платы в срок свыше двух месяцев. Ответственность работодателя может быть в виде штрафа, лишения права заниматься определенным видом деятельности и лишения свободы. Однако, как отмечает Н.А. Семенов, «привлечение их к уголовной или административной ответственности становится более проблематичным. По статистике число нарушителей, привлеченных к административной ответственности за данное деяние, невелико» [8, с. 113].

Гражданско-правовая ответственность наступает только в том случае, если нарушены личные неимущественные права работника, касающиеся чести, достоинства, деловой репутации и пр. Круг защищаемых прав образует предел применения гражданско-правовой ответственности в трудовых отношениях, за которым остаются в том числе отношения, связанные с невыплатой заработной платы.

В ст. 142 ТК РФ закреплена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Если задержка зарплаты составляет более 15 дней, работник вправе приостановить работу на весь период до ее выплаты, известив об этом работодателя в письменной форме, к тому же за ним на этот период сохраняется средний заработок. В этой же статье выделяются случаи, когда работники не могут приостановить работу. Это касается прежде всего чрезвычайного, военного положения, введения особых мер согласно законодательству о чрезвычайном положении, а также определенных категорий работников, в частности государственных служащих, работников организаций, непосредственно обслуживающих опасные виды производств и оборудования; работников, выполняющих работы, связанные с жизнеобеспечением населения. В ст. 142 ТК РФ закрепляется обязанность работодателей производить выплату задержанной заработной платы.

Как было сказано выше, работник в случае приостановления работы из-за невыплаченной вовремя зарплаты должен известить об этом работодателя в письменной форме, после чего подать в суд. Однако не все виды выплат он может получить. Приведем пример. Протвинский городской суд Московской области, рассмотрев гражданское дело по иску Б. к ООО «Протвинский завод МЖБК» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов и компенсации морального вреда, установил, что истец Б. обратился в суд с иском за несвоевременную выплату заработной платы и просил взыскать в свою пользу задолженность по заработной плате и задолженность по оплате за 14 дней отпуска. Свои требования он мотивировал тем, что был принят на работу к ответчику ООО на должность мастера участка. Заработная плата должна была выплачи-

ваться на банковскую карту Сбербанка. До настоящего времени трудовые отношения между ним и ответчиком в установленном законом порядке не прекращены. С февраля 2020 года заработная плата ему не выплачивалась, т. е. свыше 15 дней, в связи с чем он приостановил свою трудовую деятельность на основании ст. 142 ТК РФ, уведомив об этом ответчика. До настоящего времени задолженность по заработной плате и отпускным ему не выплачена, чем и вызвано его обращение в суд. В связи с просрочкой ответчик обязан уплатить ему проценты и кроме того – компенсацию морального вреда. Исследовав письменные материалы дела, суд нашел исковые требования Б. подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям. Как было установлено судебным разбирательством, в настоящее время заработная плата истцу за указанный и последующий периоды не выплачена, что подтверждается доводами истца, изложенными в иске, а также выпиской о состоянии вклада, поэтому претензии истца признаются судом обоснованными. Истец также просит взыскать в свою пользу компенсацию за неиспользованные дни отпуска. Однако в силу ст. 127 ТК РФ денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается работнику при увольнении, но до настоящего времени трудовой договор с истцом не расторгнут, в связи с чем оснований для взыскания указанной компенсации суд не находит. Принимая во внимание, что заработная плата истцу в полном объеме не выплачивается, суд признает обоснованными его доводы о взыскании в его пользу процентов, предусмотренных ст. 236 ТК РФ. На основании изложенного суд решил исковые требования Б. ООО «Протвинский завод МЖБК» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов и компенсации морального вреда, удовлетворить частично: взыскать задолженность по заработной плате и проценты за несвоевременную выплату заработной платы; а в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по оплате 14 дней отпуска и компенсации морального вреда отказать [9].

Как видим, в связи с тем, что работнику заработная плата не была выплачена, однако он не был уволен, денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска ему не положена.

Следует также обратить внимание на то, что задержка выплаты заработной платы даже на один день нарушает право работника на своевременную выплату заработной платы. В связи с этим, как подчеркивает Н.А. Князева, «у работников уже на следующий день после дня, установленного для выплаты заработной платы, возникает право на защиту» [10, с. 115]. Однако норма части 2 ст. 142 ТК РФ, в которой говорится о возникновении у работника права на прекращение работы при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней, необоснованно ограничивает право работника на выбор формы такой защиты. Поэтому мы согласны с мнением Н.А. Князевой, что в данной статье следует закрепить право работника на приостановление работы со дня, следующего за днем выплаты заработной платы.

Поскольку отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки, то период с момента извещения работодателя о приостановлении работы до увольнения не может быть расценен в качестве прогула.

Приведем пример. Лаишевским районным судом Республики Татарстан было рассмотрено гражданское дело по исковому заявлению Б.И.И. к ООО «Системный буровой сервис» о взыскании заработной платы, процентов, компенсации морального вреда. Суд установил, что Б.И.И. был принят на должность инженера 2 категории (бурового супервайзера) в отдел контроля строительства скважин. Дополнительным со-

глашением он был переведен на работу в ООО «СБС» на объект ООО «Газпром добыча Ноябрьск» на должность инженера 2 категории. В связи с этим истец приостановил работу и был уволен за прогул. Суд изменил формулировку приказа об увольнении (по инициативе работодателя в связи с прогулом) на увольнение по собственному желанию. Таким образом, у ответчика возникла обязанность по уплате среднего заработка по день увольнения включительно. Нарушением трудовых прав истца ответчиком, выразившимся в задержке выплаты заработной платы, истцу причинен моральный вред. Исследовав письменные материалы дела, суд решил: взыскать в пользу Б.И.И. задолженность по выплате заработной платы, проценты за задержку выплаты заработной платы, компенсацию морального вреда [11].

Как полагает В.В. Вуймина, для устранения правовой неопределенности в Трудовом кодексе следует предусмотреть обязанность работодателя письменно оповещать работника о готовности произвести выплаты по ликвидации задержанной зарплаты, либо Верховный Суд РФ должен дать разъяснения по данному вопросу [12, с. 201].

В заключение сделаем следующие выводы.

В случае задержки заработной платы работодатель обязан выплатить работнику сумму задержанной заработной платы и проценты за весь период задержки. При этом работник может потребовать индексации суммы задержанной заработной платы и возмещения морального вреда, что видно из анализа судебной практики.

С учетом права работников на своевременную выплату заработной платы следует совершенствовать правовой механизм защиты данного права путем внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство.

Так как у работников уже на следующий день после дня, установленного для выплаты заработной платы, возникает право на защиту, полагаем необходимым в статье 142 ТК РФ закрепить право работника на приостановление работы со дня, следующего за днем выплаты заработной платы.

Литература

1. Макушина А.А. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы // Юридические записки студенческого научного общества: тезисы докладов 10-й Межд. научно-практ. молодежн. конференции. – Ярославль, 2021. – С. 49–50.
2. Магомедова А.Г. Особенности защиты прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда // Юридический вестник ДГУ. – 2019. – Т. 32, № 4. – С. 124–128.
3. Глобина М.С. Проблемы оплаты труда работников на современных российских предприятиях // Актуальные вопросы управления персоналом: сб. материалов студ. XVIII научно-практ. конференции. – М., 2019. – С. 91–96.
4. Васильева Ж.С., Никитушкин С.В. Задержка выплаты заработной платы и других выплат как вид материальной ответственности работодателя // Актуальные проблемы юридической науки и правоприменительной практики: сб. ст. X Межд. научно-практ. конференции. – Чебоксары, 2020. – С. 482–486.
5. Василенко М.Е., Иванова А.И. Изменения в трудовом законодательстве с 1 января 2019 года // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8, № 4 (29). – С. 181–183.
6. Панфилов Н.А., Шишкина А.Д. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (сравнительно-правовой анализ) // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 12. – С. 238–248.

7. Решение Подольского городского суда от 16 окт. 2020 года. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/0Szw5xw3YGgV/> (дата обращения: 17.09.2021).

8. Семёнов Н.А. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Научная дискуссия современной молодёжи: актуальные вопросы, достижения и инновации; сб. ст. IV Межд. научно-практ. конференции. (г. Пенза, 2018). – Пенза: Наука и просвещение, 2018. – С. 111–113.

9. Решение Протвинского городского суда Московской области по делу № 2-306/20 от 10 нояб. 2020 года. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/LwZbsdfSvyNq/> (дата обращения: 17.09.2021).

10. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. – 2019. – № 1 (98). – С. 111–118.

11. Решение Лаишевского районного суда Республики Татарстан по делу № 2-663/2020 от 14 июля 2020 года. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/BerkDhDqeN1O/> (дата обращения: 17.09.2021).

12. Вуймина В.В. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ: анализ судебной практики // Актуальные проблемы гражданского и административного судопроизводства: материалы межвузовской науч.-практ. конференции / под ред. С.В. Потапенко. (г. Краснодар, 18 апреля 2019 г.). – Краснодар: КГУ, 2019. – С. 199–203.

References

1. Makushina A.A. Material'naya otvetstvennost' rabotodatelaya za zaderzhku vyplaty zarabotnoi platy // Yuridicheskie zapiski studencheskogo nauchnogo obshchestva: tezisy dokladov 10-i mezhdunar. nauch.-prakt. molodezhn. konf. Yaroslavl', 2021. S. 49–50.

2. Magomedova A.G. Osobennosti zashchity prav rabotnikov na svoevremennuyu i v polnom ob"eme oplatu truda // Yuridicheskii vestnik DGU. 2019. T. 32. № 4. S. 124–128.

3. Globina M.S. Problemy oplaty truda rabotnikov na sovremennykh rossiiskikh predpriyatiyakh // V sbornike: Aktual'nye voprosy upravleniya personalom: sb. materialov stud. XVIII nauch.-prakt. konf. M., 2019. S. 91–96.

4. Vasil'eva Zh.S., Nikitushkin S.V. Zaderzhka vyplaty zarabotnoi platy i drugih vyplat kak vid material'noi otvetstvennosti rabotodatelaya / Aktual'nye problemy yuridicheskoi nauki i pravoprimeritel'noi praktiki: sb. st. X mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Cheboksary, 2020. S. 482–486.

5. Vasilenko M.E., Ivanova A.I. Izmeneniya v trudovom zakonodatel'stve s 1 yanvarya 2019 goda // Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie. 2019. T. 8. № 4 (29). S. 181–183.

6. Panfilov N.A., Shishkina A.D. Otvetstvennost' rabotodatelaya za zaderzhku vyplaty zarabotnoi platy (sravnitel'no-pravovoi analiz) // Voprosy rossiiskoi yustitsii. 2021. № 12. S. 238–248.

7. Reshenie Podol'skogo gorodskogo suda ot 16 okt. 2020 goda. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/0Szw5xw3YGgV/> (data obrashcheniya: 17.09.2021).

8. Semenov N.A. Otvetstvennost' za narushenie zakonodatel'stva ob oplate truda v sbornike: nauchnaya diskussiya sovremennoi molodezhi: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovatsii: sb. st. IV mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2018. S. 111–113.

9. Reshenie Protvinskogo gorodskogo suda Moskovskoi oblasti po delu № 2-306/20 ot 10 noyab. 2020 goda. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/LwZbsdfSvyNq/> (data obrashcheniya: 17.09.2021).

10. Knyazeva N.A. Knyazeva N.A. Zashchita prav rabotnikov na svoevremennuyu i v polnom ob"eme vyplatu zarabotnoi platy // Aktual'nye problemy rossiiskogo prava. 2019. № 1 (98). S. 111–118.

11. Reshenie Laishevskogo raionnogo suda Respubliki Tatarstan po delu № 2-663/2020 ot 14 iyulya 2020 goda. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BerkDhDqeN1O/> (data obrashcheniya: 17.09.2021).

12. Vuimina V.V. Otvetstvennost' rabotodatelya za zaderzhku vyplaty zarabotnoi platy v sootvetstvii so st. 142 Trudovogo kodeksa RF: analiz sudebnoi praktiki // Aktual'nye problemy grazhdanskogo i administrativnogo sudoproizvodstva: materialy mezhvuzovskoi nauch.-prakt. konf. / pod red. S.V. Potapenko. 2019. S. 199–203.

Поступила в редакцию 11 августа 2021 г.

UDC 349.2

DOI: 10.21779/2500-1930-2021-36-3-34–40

Delayed Wages Payment as a Ground for Pressing Charges on the Employer

Z.A. Alieva, S.M. Salim

Dagestan State University; Russia, 367000, Makhachkala, M. Gadzhiev st., 43a; zainab-09@rambler.ru, halifaeva@yandex.ru

The article deals with the problem of delayed payment of wages, which is a common problem in Russia. The relevance of the topic of the article is due to the fact that delayed wages violates the rights of workers, affecting their attitude to their duties. The purpose of the article is to study the problem of delayed payment of wages in Russia, as well as to find a solution to this problem. The types of liability of the employer for delayed wages are listed, alongside some practical problems of bringing the employer to financial liability. References to judicial practice are given. A solution to this problem is proposed by changing the legislation. The conclude focusing on the need to strengthen the responsibility of employers for the delayed wages and measures, involving the employer's responsibility.

Keywords: Labor Code, wages, court order, delayed wages, employees, employer's liability.

Received 11 August 2021