

DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-15-25
УДК 343.9.018



ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НЕВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Е.В. Макаров, Л.Д. Хабибова, И.А. Биккинин

В представленной работе рассматривается особенная проблема ответственности за нарушение одной из сторон трудовых отношений, а именно работодателем, своих обязательств: вопрос о невыплате работодателем заработной платы работнику и его регулирования правоохрнительным законодательством. Авторами поставлена цель получить общее представление о смежной границе между трудовым и уголовным правом по предмету нарушения права работника на вознаграждение за вложенный им труд. Заработная плата составляет предмет трудовых отношений, регуляцией которых занимается отрасль трудового права. Виновное в нарушении трудового законодательства лицо привлекается к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной видам ответственности. Именно здесь находится нужный нам мост, соединяющий собственно трудовое право и прочие области права. Авторы делают свои выводы на основе анализа системы публично-правовых норм обозначенных отраслей законодательства и практики их применения.

Ключевые слова: *уголовная ответственность; работодатель; публичный интерес; заработная плата; корыстная заинтересованность*

Для цитирования. *Макаров Е.В., Хабибова Л.Д., Биккинин И.А. Правовое регулирование уголовной ответственности работодателя за невыплату заработной платы // Russian Studies in Law and Politics. 2023. Т. 7, № 1. С. 15-25. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-15-25*

LEGAL REGULATION OF CRIMINAL LIABILITY OF THE EMPLOYER FOR NON-PAYMENT OF WAGES

E.V. Makarov, L.D. Khabibova, I.A. Bikinin

In the presented work, a special problem of responsibility for the violation of one of the parties to the employment relationship, namely by the employer, of its obligations is considered: the issue of non-payment of wages by the employer to the employee and its regulation by law enforcement legislation. The authors set a goal to get a general idea of the adjacent border between labor and criminal law on the subject of violation of the employee's right to remuneration for the work he has invested. Wages are the subject of labor relations, which are regulated by the branch of labor law. A person guilty of violating labor legislation is brought to disciplinary, material, civil, administrative and criminal liability. It is here that the bridge we need is located, connecting labor law itself and other areas of law. The authors draw their conclusions based on the analysis of the system of public law norms of the designated branches of legislation and the practice of their application.

Keywords: *criminal responsibility; employer; public interest; salary; self-interest*

For citation. *Makarov E.V., Khabibova L.D., Bikinin I.A. Legal Regulation of Criminal Liability of the Employer for Non-Payment of Wages // Russian Studies in Law and Politics, 2023, vol. 7, no. 1, pp. 15-25. DOI: 10.12731/2576-9634-2023-1-15-25*

Введение

Вопрос о выплате заработной платы работодателем относится к числу острых вопросов в сфере трудовых отношений, регулирующего их трудового права, а также охранительного уголовного законодательства [5]. Однако немаловажным является то, что ни одна отрасль права не существует сама по себе, совершенно независимо от других – хотя и регулирует специфические области общественной жизни – она в известных границах переходит в иную отрасль [8].

Целью данной работы является рассмотрение одного такого перехода пограничной области, а именно трудового законодательства и регулирования вопросов уголовной ответственности за нарушение особого права работника – его права на заработную плату.

Материалы и методы

Предметом исследования выступили нормативно-правовые документы, теоретические разработки и работы других авторов, направленные на изучение проблемы. В исследовании использовались методы контент-анализа и сравнительно-правового анализа, а также верификации.

Результаты и обсуждения

Конституция Российской Федерации даёт нам очень важное положение о праве работника на заработную плату, однако не в прямом смысле. Нам нужно привести третью часть тридцать седьмой статьи этого основополагающего документа, чтобы убедиться, что гражданин Российской Федерации, во-первых, обладает правом на труд, а во-вторых, платы за него, или, как сказано в самой Конституции, «вознаграждения» за труд, к тому же не ниже уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ). Сам МРОТ – величина относительно изменчивая: за один только текущий год она претерпела две метаморфозы. Но специальное рассмотрение этого значения не относится к нашему вопросу напрямую, в нашем случае будет адекватным применить оккамову бритву и установить достаточное основание в том, что заработная плата, в согласии с действующим законодательством, не может падать ниже этого значения.

Зарботная плата – предмет трудовых отношений, регуляцией которых занимается отрасль трудовое право. В 22 статье ТК Российской Федерации находим, что непосредственным обязательством работодателя в отношении работника является выплата ему заработной платы в размере и сроках, установленных в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами [2]. Итак, обязатель-

ство работодателя выплачивать, при том в сроки, заработную плату - установлено, однако для нас возникает новая тайна, санкция – то, что ожидает нарушающего нормы ТК работодателя.

На практике заработной платой обделяется не только единичный работник, но и коллективы, а значит работодатель нарушает право не только одного человека, но и групп людей [1].

Поскольку установлено нарушение, то возникает потребность найти ответ к вопросу об ответственности, ее формах. Его можно найти в 419 статье Трудового Кодекса. Он гласит, что виновное в нарушении трудового закона лицо привлекается к: дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной видам ответственности. Именно здесь находится нужный нам мост, соединяющий собственно трудовое право и прочие области права [9].

Среди такого разнообразия форм нам необходимо остановиться лишь на одной. Самый рассматриваемый нами предмет состоит в уголовном преследовании, возбуждаемом за неуплату заработной платы – потому мы рассмотрим только последнюю форму ответственности. Тогда приходится говорить о стыке между двумя отраслями права: закон о труде обращается и делает ссылку к закону уголовному, поскольку речь начинает идти о преступлении, о предмете, который закон труде сам регулировать не может. По приговору Новокубанского районного суда Краснодарского края от 27.07.2020 осужден гр. К, исполняющий обязанности председателя отделения ДОСААФ России Новокубанского района Краснодарского края, на него возлагались организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции устанавливал систему, формы и размер оплаты труда и материального поощрения работников местного отделения, утверждал штатное расписание и смету поступления доходов и расходов местного отделения по согласованию с председателем регионального отделения, имея преступный умысел на полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы сотрудникам предприятия, действуя из иной личной заинтересованности – желая извлечь выгоду неимущественного характера – самостоятельно решить вопросы материально-технического обеспечения вверенной ему организации и другие

вопросы, связанные с деятельностью организации, желая приукрасить действительное положение дел, а также с целью создания у вышестоящих должностных лиц видимости благополучия в своей служебной деятельности, не желая наступления негативных последствий для предприятия, в нарушение требований законодательства, имея полномочия распоряжаться имуществом предприятия, а также имея реальную финансовую возможность и наличие денежных средств для выплаты заработной платы работникам МО ДОСААФ России Новокубанского района, направляя денежные средства на погашения заемных средств и на расчеты с прочими кредиторами, умышленно полностью не выплачивал свыше двух месяцев заработную плату сотрудникам предприятия, в результате чего образовалась задолженность по выплате заработной платы в размере 125 386 рублей [6].

О том, какова уголовная ответственность работодателя говорится в статье 145.1 Уголовного Кодекса РФ. Здесь описываются санкции за а) невыплату части заработной платы, б) полную невыплату заработной платы и ответственность за вытекающие из них тяжкие следствия. Подвергнем исследованию каждый из трёх элементов.

В первом пункте статьи устанавливается ответственность за невыплату части заработной платы в срок, превышающий три месяца. При том в преступление должно носить характер корысти или, как говорится в тексте закона, иной личной заинтересованности работодателя как физического лица. За это он несёт наказание, но не в одной единственной форме, в тексте закона представлено через «или» пять видов наказания, среди которых первый - штраф, сумма которого может составлять до ста двадцати тысяч рублей. Далее устанавливается альтернативный способ выплаты штрафа, однако его размер регламентируется законом как годовичная заработная плата или иной доход виновного, так же, в совокупном годовом размере. В третьем отдельном виде наказания заключается запрет занимать определённые должности, заниматься определённым родом деятельности в течении одного года. Четвёртый вариант, который может быть применён к осуждённому – привлечение к принудительным работам на два года, либо же лишение свободы сроком на год.

Во-первых, отметим, что работодатель становится субъектом, – т.е. лицом, совершившим противоправное деяние в отношении работника – преступления только в случае корыстной или иного личного интереса. Понятие корыстного интереса или иной личной заинтересованности представляет собой некоторую трудность, вызванную, прежде всего, толкованием, поскольку целостного определения его мы в тексте уголовного закона не находим. Первое исходное положение – понятие личной заинтересованности значительно шире корыстного интереса. Личный интерес определяется частным интересом физического лица, коим является работодатель, субъекта преступления [4]. Это положение вытекает из текста самой статьи. Но когда мы переходим к корыстной заинтересованности, то здесь всё несколько сложнее. Невзирая на то, что данное понятие встречается далеко не только в рассматриваемом нами вопросе, но и вообще в Уголовном кодексе оно закрепляется неоднократно, его толкование в законодательстве и в судебной практике неоднозначно [7].

Во-вторых, уголовная ответственность может быть лишь по факту трёхмесячного удержания заработной платы. Между тем, в первом примечании к данной выше статье говорится, что под понятием частичной выплаты подразумевается выплата менее 50% от всей совокупной суммы заработной платы. Всё это значит, что работник, прежде чем у него появится возможность обратиться к закону – три месяца находится без средств к существованию, а следовательно, будет вынужден разрываться между выполнением своих трудовых обязанностей, – за которые он не получает заработной платы в установленном трудовым договором размере – и поиском иных источников дохода либо ухудшением уровня своей жизни за счёт экономии на продуктах потребления.

Из полной невыплаты заработной платы следует особое наказание, которое описывается в ст.145.1 УК РФ. Она гласит, что главным условием возбуждения уголовной ответственности является невыплата заработной платы работодателем в полном размере или 100% в течение двух и более месяцев. Это наказание, что и логически выводится довольно легко, суровее предыдущего [3]. Денежный

штраф оценивается в промежутке от ста до пятисот тысяч рублей, либо, как альтернатива, сумма заработной платы и/или иного дохода, который получает осужденный, однако не разово, но в три года, то есть разовый доход, помноженный на три. Однако существует иная форма, описываемая в этой же статье: осуждённого могут привлечь к принудительным работам, на тот же временной промежуток, что указан при трёхкратном размере дохода осуждённого, и важным примечанием становится ещё и то обстоятельство, что он в это время не имеет права занимать определённые должности вплоть до тюремного заключения, так же, до 3-х лет.

Далее необходимо разграничить области ведения уголовного наказания и административного наказания, поскольку последний нами вообще для этого рассматривается. Критерий различия – время удержания: за удержание заработной платы в течение месяца есть основание для административного наказания и лишь при продолжении невыплаты вплоть до двух месяцев может быть возбуждено уголовное преследование.

В завершение рассмотрим ответственность за тяжкие последствия, вытекающие из одной из двух обозначенных выше форм правонарушения работника. Ведь до сих пор мы рассматривали лишь случаи без таковых последствий. Уголовный закон говорит о следующих видах наказания: штраф 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 лишение свободы на срок от двух до пяти лет. Казалось бы, работодатель платит за противоправность больше, чем получает за неё. Значит работник, в таком случае, не только возмещает свой заработок, но и, образно говоря, получает дополнительный процент в качестве компенсации. Что касается самой компенсации, то её минимальный размер определён ст. 236 ТК РФ. Нужно учесть, что возможен и случай выплаты задолженной заработной платы без выплаты денежной компенсации. Законодательство предусматривает его: работник будет вправе требовать в суде привлечения работодателя к материальной ответственности. Необходимо отметить, что работодатель становится

ся обязанным выплатить денежную компенсацию с момента начала удержания заработной платы, то есть по истечению установленного в трудовом договоре срока выплаты заработной платы.

Заключение

Таким образом, мы получили научно обоснованное представление о различии в существующем регулировании правовых отношений методами трудового и уголовного, а также административного права по основанию нарушения права работника на вознаграждение за вложенный им труд.

Список литературы

1. Алимова, А. И. Проблемы юридической ответственности работодателя (по статье 145.1 УК РФ) / А. И. Алимова // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. 2020. Т. 30. № 5. С. 689-696.
2. Ершов, В. В. Регулирование трудовых правоотношений в России / В. В. Ершов, Е. А. Ершова // Вестник Томского государственного университета. 2020. № 455. С. 216-222.
3. Климанов, А. М. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат: уголовно-правовая характеристика, процессуальные и криминалистические особенности расследования / А. М. Климанов, Ю. Б. Самойлова, О. С. Бутенко. Ростов-на-Дону: Копицентр, 2019. 101 с.
4. Матякубова, А. А. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы: актуальные вопросы / А. А. Матякубова // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2022. № 16. С. 42-55.
5. Панфилов, Н. А. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (сравнительно-правовой анализ) / Н. А. Панфилов, А. Д. Шишкина // Вопросы российской юстиции. 2021. № 12. С. 238-248.
6. Прокурор разъясняет // Электронный ресурс. Режим доступа: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_14/activity/legal-education/explain?item=63198897 (дата обращения 02.02.2023).

7. Садыков, И. И. Об условиях продолжительности рабочего времени педагогического работника / И. И. Садыков, И. А. Биккинин, В. А. Емельянова // *International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology*. 2021. № 2. С. 13-16.
8. Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего / В. Н. Бобков, Т. Е. Бобкова, М. А. Вершинина [и др.]. М.: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2022. 274 с.
9. Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России: В 12 томах. Т.3. / Е. А. Волк, С. Ю. Головина, А. М. Куренной [и др.]. М.: Издательство «Юрлитинформ», 2020. 488 с.

References

1. Alimova, A. I. Problemy juridicheskoy otvetstvennosti rabotodatelja (po stat'e 145.1 UK RF) (Problems of legal responsibility of the employer) / A. I. Alimova // *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija Jekonomika i pravo*. 2020. T. 30. № 5. S. 689-696.
2. Ershov, V. V. Regulirovanie trudovyh pravootnoshenij v Rossii (Regulation of labor relations in Russia) / V. V. Ershov, E. A. Ershova // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2020. № 455. S. 216-222.
3. Klimanov, A. M. Nevyplata zarabotnoj platy, pensij, stipendij, posobij i inyh vyplat: ugovovno-pravovaja harakteristika, processual'nye i kriminalisticheskie osobennosti rassledovaniya (Non-payment of wages, pensions, scholarships, allowances and other payments: criminal-legal characteristics, procedural and forensic features of the investigation) / A. M. Klimanov, Ju. B. Samojlova, O. S. Butenko. Rostov-na-Donu: Kopicentr, 2019. 101 s.
4. Matjakubova, A. A. Otvetstvennost' rabotodatelja za zaderzhku vyplaty zarabotnoj platy: aktual'nye voprosy (Employer's responsibility for delayed payment of wages: current issues) / A. A. Matjakubova // *Vestnik trudovogo prava i prava social'nogo obespechenija*. 2022. № 16. S. 42-55.

5. Panfilov, N. A. Otvetstvennost' rabotodatelja za zaderzhku vyplaty zarabotnoj platy (sravnitel'no-pravovoj analiz) (Employer's liability for delayed payment of wages (comparative legal analysis)) / N. A. Panfilov, A. D. Shishkina // Voprosy rossijskoj justicii. 2021. № 12. S. 238-248.
6. Prokuror raz#jasnjaet (The Prosecutor explains) // Jelnekrornyj resurs. Rezhim dostupa: https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_14/activity/legal-education/explain?item=63198897 (data obrashhenija 02.02.2023).
7. Sadykov, I.I. Ob uslovijah prodolzhitel'nosti rabocheho vremeni pedagogicheskogo rabotnika (About the conditions of the working time of a pedagogical worker) / I. I. Sadykov, I. A. Bikkinin, V. A. Emel'janova // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. 2021. № 2. S. 13-16.
8. Uroven' i kachestvo zhizni naselenija Rossii: ot real'nosti k proektirovaniju budushhego (The level and quality of life of the Russian population: from reality to designing the future) / V. N. Bobkov, T. E. Bobkova, M. A. Vershinina [i dr.]. M.: Federal'nyj nauchno-issledovatel'skij sociologicheskij centr Rossijskoj akademii nauk, 2022. 274 s.
9. Formirovanie i razvitie otraslej prava v istoricheskoi i sovremennoj pravovoi real'nosti Rossii (Formation and development of branches of law in the historical and modern legal reality of Russia): V 12 tomah. T.3. / E. A. Volk, S. Ju. Golovina, A. M. Kurennoj [i dr.]. M.: Izdatel'stvo «Jurlitinform», 2020. 488 s.

ДААННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Макаров Егор Владимирович, студент

*Башкирский государственный педагогический университет
ул. Октябрьской революции, 3а, г. Уфа, Башкортостан, 450000,
Российская Федерация
2003makarovegor2003@gmail.com*

Хабибова Луиза Дантесовна, преподаватель

*Уфимский юридический институт МВД России
ул. Муксинова, 2, г. Уфа, Республика Башкортостан, 450103,
Российская Федерация
niluda77@inbox.ru*

Биккинин Ирек Анасович, преподаватель

Уфимский юридический институт МВД России; Чеченский государственный университет

ул. Муксинова, 2, г. Уфа, Республика Башкортостан, 450103, Российская Федерация; ул. А. Шерипова, 32, г. Грозный, Чеченская республика, 364024, Российская Федерация

bikkinin@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Egor V. Makarov, student

Bashkir State Pedagogical University

3a, Oktyabrskaya revolyutsii Str., Ufa, Bashkortostan, 450000, Russian Federation

2003makarovegor2003@gmail.com

Habibova Luiza Dantesovna, lecturer

Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia

2, Muksinova Str., Ufa, Republic of Bashkortostan, 450103, Russian Federation

niluda77@inbox.ru

SPIN-code: 7802-6671

Irek A. Bikkinin, Lecturer

Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia; Chechen State University

2, Muksinova Str., Ufa, Republic of Bashkortostan, 450103, Russian Federation; 32, A. Sheripova Str., Grozny, Chechen Republic, 364024, Russian Federation

bikkinin@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2734-4973>

Поступила 16.01.2023

После рецензирования 07.02.2023

Принята 07.03.2023

Received 16.01.2023

Revised 07.02.2023

Accepted 07.07.2023