

Чем грозит задержка выплаты зарплаты

1. За каждый день задержки надо выплатить работнику **компенсацию** (ст. 236 ТК РФ).
2. При задержке зарплаты больше чем на 15 дней работник вправе приостановить работу до ее выплаты, письменно уведомив вас об этом. За время приостановки платите ему средний заработок, рассчитанный так же, как при **командировке** (ст. 142 ТК РФ).
3. Сообщение о задержке зарплаты в трудовую инспекцию - основание для внеплановой проверки (пп. "б" п. 10 Положения о надзоре в сфере труда).
4. Штраф за задержку зарплаты на организацию - от 30 000 до 50 000 руб., на **должностное лицо** - от 10 000 до 20 000 руб. При повторном нарушении - от 50 000 до 100 000 руб. и от 20 000 до 30 000 руб. соответственно (ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ).
5. Уголовная ответственность за невыплату зарплаты более 3 месяцев грозит руководителю при наличии корыстной или иной личной заинтересованности (ст. 145.1 УК РФ).

КАКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕДУСМОТРЕНА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ СУММ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ РАБОТНИКУ

Для работодателей и руководителей организаций (должностных лиц), нарушающих нормы трудового законодательства, предусмотрена административная, уголовная и материальная ответственность. Кроме того, к руководителю учреждения собственник имущества может применить дисциплинарные взыскания.

1. Самозащита работников. Право приостановить работу при задержке зарплаты

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого работник имеет право, письменно известив работодателя, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ, письмо Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337). Работник самостоятельно решает, когда воспользоваться этим правом, и может приостановить работу в том числе во время нахождения в командировке (Письмо Минтруда России от 18.08.2017 N 14-2/В-761).

Отказ работника от работы по причине невыплаты ему заработной платы является одной из форм самозащиты трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). При этом согласно п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 приостановить работу работник может независимо от наличия вины работодателя в невыплате заработной платы.

В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте (ч. 3 ст. 142 ТК РФ).

Не допускается приостановление работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ):

- в периоды введения военного и чрезвычайного положения;

- в военных органах 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;

- государственным служащим;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования. В то же время работники таких организаций, права которых на своевременную и полную выплату заработной платы нарушены, могут обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (см. Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 N 1304-О-О);

- работником, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК РФ). Кроме того, если нарушен срок выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику (в том числе среднего заработка), работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 ТК РФ. Это следует из анализа положений ч. 1 ст. 142, ст. 236 ТК РФ.

Работник, отсутствовавший на рабочем месте в период приостановления работы, обязан приступить к работе не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

Если работник не появится на рабочем месте без уважительных причин на следующий рабочий день после получения уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы либо о перечислении заработной платы, его увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) будет правомерным.

Подробнее об этом см. "Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул".

Образец уведомления работника о выплате ему задержанной заработной платы

2. Какова материальная ответственность работодателя за несвоевременную выплату зарплаты и других сумм (в том числе отпускных)

При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных и (или) других сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) согласно ст. 236 ТК РФ.

Размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и

заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Это указано в ч. 1 ст. 236 ТК РФ.

Размер денежной компенсации может быть повышен в силу коллективного договора, трудового договора или локального нормативного акта. Работодатель обязан ее выплатить независимо от наличия его вины. Такие выводы следуют из ч. 2 ст. 236 ТК РФ.

Ситуация из практики. У банка отозвали лицензию. В связи с этим банк не перечислил заработную плату работникам организации-клиента. Какие последствия могут наступить для работодателя?

В этом случае работодатель несет риск наступления материальной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

После отзыва у банка лицензии он не вправе осуществлять перевод денежных средств по платежным поручениям своих клиентов (п. 5 ч. 9 ст. 20 Федерального закона от 02.12.1990 N 395-1).

Удовлетворение требований кредиторов осуществляется банком в порядке, предусмотренном ст. 189.92 Федерального закона от 26.10.2002 N 127-ФЗ.

Таким образом, заработная плата не будет своевременно зачислена на счета работников.

Несмотря на то что вина работодателя в этом случае отсутствует, ему придется заплатить работникам денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Кроме того, работник может потребовать возместить ему моральный вред за задержку заработной платы (ст. 237 ТК РФ) и вправе приостановить работу на основании ст. 142 ТК РФ.

Чтобы избежать негативных последствий в этой ситуации, рекомендуем работодателю выплатить заработную плату работникам из кассы организации или через расчетный счет в другом банке.

Как рассчитать компенсацию за задержку выплаты заработной платы и других сумм (в том числе отпускных)

Минимальный размер такой компенсации, установленный Трудовым кодексом РФ, рассчитывается по формуле:

$$SUM_z \times X\% / 150 \times Y_{\text{дн}},$$

где SUM_z - сумма невыплаченной заработной платы (иных выплат);

$X\%$ - размер ключевой ставки Банка России, действующей в период задержки заработной платы (иных выплат);

$Y_{\text{дн}}$ - количество дней задержки (начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно).

Это следует из положений ч. 1 ст. 236 ТК РФ.

Повышенный размер денежной компенсации может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

3. Административная ответственность (штраф) за задержку зарплаты, отпускных и других выплат

За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (если указанные действия не содержат уголовно наказуемого деяния), предусмотрена ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа в размере:

- от 10 000 до 20 000 руб. - для должностных лиц;
- от 1000 до 5000 руб. - для индивидуальных предпринимателей;
- от 30 000 до 50 000 руб. - для юридических лиц.

Лицо, которое ранее подвергалось административному наказанию по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если действия лица не содержат уголовно наказуемого деяния). В этом случае ему грозит наказание:

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

Обращаем внимание: если юридическое лицо совершило административное правонарушение и выявлены должностные лица, по вине которых оно совершено, к административной ответственности по одной и той же норме могут быть привлечены как юридическое лицо, так и указанные должностные лица. Это следует из ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, абз. 1 п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5.

4. Уголовная ответственность (в том числе штраф) за невыплату заработной платы и других сумм, причитающихся работнику

В настоящее время уголовное законодательство предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. 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 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 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 (ст. 2.1 КоАП РФ, ст. 14 УК РФ). Невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность, только если у предприятия, учреждения или организации имеются денежные средства и невыплата обусловлена корыстью или иной личной заинтересованностью руководителя организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения).