

Некоторые проблемы обеспечения конституционного права на оплату труда уголовно-правовыми средствами защиты

В настоящей статье рассматриваются проблемы соблюдения конституционного права граждан на оплату труда и ответственности работодателей за его несоблюдение. Приведённый анализ судебной практики по гражданским и уголовным делам, конкретные правовые ситуации, разрешавшиеся на практике Юридической клиникой Шадринского государственного педагогического университета в процессе оказания бесплатной юридической помощи, свидетельствуют о том, что российское уголовное законодательство не обеспечивает превенции данного вида преступлений. В статье содержатся предложения о внесении изменений и дополнений в действующее российское уголовное законодательство.

Право на труд, невыплата заработной платы, уголовная ответственность работодателя, юридическая клиника, бесплатная юридическая помощь.

N. V. Sokolova,
Shadrinsk

Some problems of ensuring constitutional law labor criminal law remedies

This article deals with the problems of observing the constitutional right of citizens to pay for labor and the responsibility of employers for their non-compliance. The above analysis of judicial practice in civil and criminal cases, specific legal situations resolved in practice by the Law Clinic of Shadrinsky State Pedagogical University in the process of providing free legal assistance, show that Russian criminal legislation does not provide prevention of this type of crime. The article contains proposals on introducing amendments and additions to the current Russian criminal law.

Keywords: right to work, nonpayment of wages, criminal liability of the employer, legal clinic, free legal aid.

В ст. 37 Конституции РФ [7] предусматривается абсолютное право каждого гражданина на безопасные условия труда и соответствующее вознаграждение за выполненную работу, которое не должно быть ниже уровня установленного законодательством. Нарушение данного конституционного права влечёт за собой гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность.

Обращение к официальным данным Генеральной Прокуратуры Российской Федерации, позволяет сделать вывод, о широком распространении нарушений подобного рода. Так, только в 2016 году в Уральском федеральном округе принятыми мерами прокурорского реагирования погашены долги по зарплате на сумму 2,7 млрд. рублей. За 10 месяцев текущего года на Урале было выявлено 30000 нарушений закона в этой сфере. Сотрудниками прокуратуры было внесено 2000 представлений, принесено более 600 протестов, направлено свыше 800 предостережений, в суды предъявлено 18,5 тыс. исков. Кроме того, к дисциплинарной ответственности привлечено 1,5 тыс. должностных лиц, в отношении 1,7 тыс. руководителей предприятий и организаций, а также возглавляемых ими юридических лиц возбуждены производства об административных правонарушениях. По постановлениям прокуратуры 3 директора в соответствии с судебными решениями дисквалифицированы. Было возбуждено 130 уголовных дел по ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы), из которых 51 дело – по результатам рассмотрения материалов прокурорских проверок [4].

Аналогичная ситуация складывается практически во всех регионах страны, о чём свидетельствуют данные на сайте Генеральной прокуратуры. Лишь в ноябре 2016 года в новостной ленте Прокуратуры размещена информация о систематической невыплате заработной платы в Архангельской, Костромской, Курганской, Омской, Тюменской, Челябинской областях, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Республики Башкортостан и г. Москвы [5].

Почему же так происходит? Достаточны ли меры ответственности, предусмотренные законом для предупреждения данного вида преступлений? Попробуем разобраться...

Обратимся к уголовному праву Российской Федерации, которым установлена уголовная ответственность за:

частичную невыплату свыше трёх месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершённые *из корыстной или иной личной заинтересованности* руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации (ч. 1 ст. 145.1 УК РФ), либо

полную невыплату 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, *совершённые из корыстной или иной личной заинтересованности* руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, (ч. 2 ст. 145.1 УК РФ),

а также за деяния, предусмотренные ч.ч. 1 и 2 данной статьи, если они повлекли тяжкие последствия (ч. 3 ст. 145.1 УК РФ).

Наличие уголовно – наказуемого преступления за подобные действия, отнюдь, не является гарантией того, что такой субъект трудовых правоотношений, как работодатель, не выплачивающий частично или полностью заработную плату, пенсии, стипендии, пособия и иные установленные законом выплаты, опасаясь установленных законом последствий, примет меры к полной выплате всех сумм, полагающихся работнику.

Анализ диспозиции ч. 1 ст. 145.1 УК РФ позволяет сделать вывод о том, что, если лица, ответственные за указанные выше выплаты, погасят задолженность до истечения трёхмесячного периода, а после этого снова продолжат осуществлять частичную выплату (тем самым прерывая трёхмесячный срок), то уголовная ответственность для них не наступит. Представляется, что такое положение вряд ли способствует соблюдению конституционных прав граждан, поскольку из этого следует, что во избежание уголовной ответственности вполне достаточно выплачивать 50 % зарплаты раз в три месяца [11, примечание к ст. 145.1 УК].

По ч. 2 ст. 145.1 УК РФ ответственность наступает лишь в случае полной невыплаты данных сумм в течение 2 месяцев, что позволяет сделать вывод, что, во избежание ответственности по этой статье, можно также хотя бы минимально выплачивать указанную выше долю социальных выплат и наказания не последует. Причём, даже если эти недоплаты делятся сколь угодно долго...

С учётом того, что данные преступления относятся к категории преступлений небольшой и средней тяжести, наказание, если всё же суд признаёт должностное лицо виновным в совершении преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, в подавляющем большинстве случаев, не связано с реальным лишением свободы, поскольку, в силу принципа экономии уголовной репрессии, суд должен избирать наказание, начиная свой выбор с наиболее мягкого вида и размера наказания. Даже максимально возможное

наказание, предусмотренное ч. 3 ст. 145.1 УК РФ, составляет штраф в размере от двухсот до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трёх лет либо лишение 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.

Дополнение санкций ч.ч. 1, 2 и 3 ст. 145.1 УК РФ наказанием в виде принудительных работ сроком (соответственно) 1, 3 года и 5 лет, к сожалению, не может кардинально решить проблему предупреждения злоупотреблений работодателями в области выплаты заработной платы.

Следует подчеркнуть, что даже привлечение к уголовной ответственности работодателя - не гарантия реальной выплаты работнику суммы задолженности. Так, материалы гражданского дела, рассмотренного Октябрьским районным судом г. Пензы свидетельствуют о том, что, несмотря на привлечение к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ Волчкова М.А., которое стало возможным лишь после вынесения 10 судебных решений о взыскании заработной платы на общую сумму 208976 руб. 94 коп., задолженность не была выплачена даже после вынесения приговора [9].

Цель возбуждения уголовного преследования – восстановление прав граждан на своевременную оплату труда, поэтому в данном случае было бы вполне уместным внесение в ст. 145.1 УК РФ примечания, которое позволяло бы, при условии добровольного погашения задолженности до возбуждения уголовного дела, освобождать должностное лицо от уголовной ответственности, но, если действия повторятся вновь, то, независимо от погашения долга, привлекать к уголовной ответственности с обязательным применением дополнительного наказания, лишаящего права занимать руководящие должности на срок не менее десяти лет.

Представляется целесообразным также дополнить ст. 145.1 УК РФ примечаниями следующего содержания:

Лицо, впервые привлекающееся к уголовной ответственности за действия, не причинившие потерпевшим крупного материального ущерба, освобождается от уголовной ответственности, если до привлечения к ответственности им осуществлена выплата заработной платы, стипендии, пенсии или другой установленной законом выплаты гражданам.

Крупным для потерпевшего признаётся материальный ущерб, составляющий не менее 100000 руб.

Что касается ч. 3 ст. 145.1 УК РФ, то доказать наступление тяжких последствий именно по причине невыплаты заработной платы и других социальных выплат, которые могут выражаться в наступлении тяжёлого материального положения потерпевших, ухудшении состояния здоровья их или их близких, наступление смерти в связи с тем, что у потерпевших отсутствовали средства на необходимое лечение, достаточно сложно, поскольку всегда можно найти обоснование отсутствия прямой причинной связи между невыплатами и наступившими последствиями.

А самый важный проблемный аспект данного состава преступления заключается в том, что наступление уголовной ответственности напрямую связывается с наличием в действиях работодателя корыстной или иной личной заинтересованности. Отсутствие корыстной или иной личной заинтересованности руководителя исключает уголовную ответственность по ст. 145.1 УК.

Фактически же отсутствие заинтересованности в частичной невыплате, либо полной невыплате социальных выплат со стороны работодателя всегда можно обосновать, хотя бы причинами, связанными с финансовыми сложностями предприятия, учреждения, организации, что заведомо исключает привлечение к уголовной ответственности,

поскольку, если выплаты не производятся в связи с обстоятельствами, которые не зависят от лица, которое отвечает за выплаты, то для него уголовная ответственность не наступает.

По существу, для наличия состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, необходимо, чтобы работодатель, будучи обязанным своевременно выплачивать заработную плату работникам, имея к тому реальную возможность, из иной личной заинтересованности, выплаты не производил. В постановлении Баксанского районного суда Кабардино – Балкарской республики наличие заинтересованности работодателя мотивировано следующим образом: с целью создания видимости благополучия в деятельности предприятия и своей успешности в период исполнения обязанностей руководителя, свыше двух месяцев, умышленно не исполнял своей непосредственной обязанности и на выплату заработной платы работникам направил лишь 33 % имевшихся денежных средств, остальные использовал на обеспечение бесперебойной деятельности предприятия [10].

Причём, существующая судебная практика свидетельствует о том, что большая часть возбужденных по ч.ч. 1 и 2 ст. 145.1 УК РФ прекращается за примирением потерпевших и подсудимых, поскольку данные преступления относятся к категории преступлений небольшой и средней степени тяжести, а подавляющее большинство руководителей работодателя являются лицами, впервые привлекаемыми к уголовной ответственности [1; 10].

Обращение к практике “Юридической клиники” Шадринского государственного педагогического университета позволяет сделать вывод, что, пользуясь некоторыми пробелами в праве, работодатели могут не опасаться предусмотренных законом санкций.

В 2015 году в “Юридическую клинику” обратились двое бывших рабочих строительного предприятия, которые в течение года совсем не получали заработной платы. По решениям суда им была взыскана задолженность в полном объёме 140682 руб. 89 коп. (индексация за задержку заработной платы – 7490 руб. 52 коп.) и 86591 руб. 86 коп. (за задержку заработной платы – 5129 руб. 15 коп.), а также взысканы суммы в возмещение морального вреда [2]. Работодатель к уголовной ответственности привлечён не был.

Для отрицательного решения вопроса об уголовной ответственности достаточно просто не выполнять свои служебные обязанности. В “Юридическую клинику” обратилась W, которая работала в одной из частных школ Екатеринбурга. После рождения ребёнка она находилась в отпуске по уходу за ребёнком, получила оплату до достижения возраста 6 месяцев, после чего выплаты были прекращены. Многократные обещания произвести выплаты ввели её в заблуждение, она ждала, когда ей будет оплачен отпуск по уходу за ребёнком до 1,5 лет, однако, работодатель не только не произвёл выплаты, но ещё и задним числом уволил женщину. Несмотря на удовлетворение искового заявления W, работодатель к уголовной ответственности не привлекался, в то время как в процессе рассмотрения дела был доказан факт полного и своевременного перечисления денежных средств работодателю Фондом социального страхования [2].

Следует также отметить такую лазейку, позволяющую наверняка избежать даже призрачную возможность привлечения к ответственности, как заключение вместо трудового договора гражданско-правовых договоров.

В 2013 году в “Юридическую клинику” обратились 5 человек, пояснивших, что после выхода их на заслуженный отдых на предприятии с каждым из них ежемесячно в течение более года заключались договоры гражданско-правового характера о выполнении различных работ, входящих в должностные обязанности инженеров-технологов производственного процесса, подчиняться при этом “Правилам внутреннего распорядка” и указаниям непосредственного руководителя работ. Заявления о выдаче судебных приказов о взыскании заработной платы, мировым судьёй им было отказано, т.к. правоотношения

их трудовыми не являются. После составления исковых заявлений о признании гражданско-правовых отношений трудовыми и взыскании задолженности по выплате заработной платы, индексации за задержку выплат, а также морального вреда, работодатель, во избежание негативных последствий, добровольно признал подготовленные к судебному разбирательству требования и произвёл все полагающиеся выплаты за весь год задержки [2].

Необходимо подчеркнуть, что подобное поведение характерно для работодателей на всей территории Российской Федерации, причём, привлечения их к уголовной ответственности в таких ситуациях не наступает [3]. Так, А.А. Болтанский и Р.И. Легостаев обращались в Измайловский районный суд г. Москвы с жалобой о признании незаконными и необоснованными постановления следователя об отказе в возбуждении уголовного дела в отношении О. по ст. 145.1 УК РФ. Кассационная жалоба была отклонена, поскольку А.А. Болтанский и Р.И. Легостаев не состояли в штате работников организации, возглавляемой О., поэтому вопросы о взыскании сумм вознаграждения за работы или услуги, выполненные ими в соответствии с условиями соответствующих гражданско-правовых отношений, подлежат разрешению в порядке гражданского судопроизводства [6].

Ещё один пример: сотрудник отдела вневедомственной охраны во время прохождения службы имел право на получение форменного обмундирования, однако, начиная с 2003 года, ни форменная одежда ему не выдавалась, ни производилось выплат компенсационного характера. Будучи зависимым от своего руководства, до увольнения со службы в ноябре 2015 года, R требований о выплате компенсации не предъявлял. Лишь спустя 1,5 месяца после увольнения со службы Управление вневедомственной охраны выплатило компенсацию за последние 4 года (из 12 лет задолженности), он вынужден был обратиться в суд за защитой своих интересов. Не доводя до судебного решения, ответчик частично заявленные требования удовлетворил [2].

Гражданские иски по фактам невыплат сотрудниками УВО заявлялись и ранее, однако, привлечь к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ руководство невозможно, поскольку доказать наличие в их действиях личной корыстной или иной заинтересованности нереально, ведь средства на эти выплаты своевременно не перечислялись из федерального бюджета.

Непосредственные работодатели в бюджетных организациях, обязанные производить выплаты заведомо не могут без перечисления соответствующих сумм целевым направлением производить обязательные выплаты, поэтому представляется целесообразным и своевременным внести дополнения, позволяющие привлекать к ответственности руководителей вышестоящих организаций, учредителей, иных лиц, которые обязаны своевременно и в полном объёме финансировать подведомственные им организации, ведь действующие нормы УК и КоАП РФ не позволяют этого сделать. Данный пробел в праве обязательно должен быть устранён.

Таким образом, в современных условиях работодатели, не опасаясь каких-либо последствий, могут вообще не выплачивать зарплату работникам или выплачивать её в половинном размере (или менее) в течение 3 месяцев, а, если выплаты производятся в размере более 50 %, то опасаться привлечения к уголовной ответственности вообще не стоит, даже если оплата производится в течение сколь угодно длительного времени.

Обращение к действующему административному законодательству России свидетельствует о возможности привлечения к административной ответственности не только лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, должностных лиц и юридических лиц. В частности, ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривает административную ответственность за невыплату или неполную

выплату 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, а, кроме того, ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за эти же действия, совершённые лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния [8]. Однако, размеры штрафов таковы, что вряд ли они могут стать фактором, способным остановить правонарушителей в этом вопросе, ведь максимально возможный штраф для юридических лиц, составляющий 100000 руб., серьёзных финансовых потерь не причинит; дисквалификация до 3 лет, установленная для должностных лиц, может заставить задуматься, однако, в условиях деятельности частного предприятия работодатель вполне может решить вопрос о компенсации потерь конкретного работника...

Несмотря на то, что в российском уголовном праве вопрос об уголовной ответственности юридических лиц является дискуссионным, тем не менее, было бы разумно за рассматриваемые преступления ввести уголовную ответственность в отношении юридических лиц. Думается, что, если в санкцию статьи включить возможность применения к юридическим лицам санкции в виде приостановления или прекращения деятельности юридического лица, то количество желающих совершать данный вид преступления резко сократится. Рационально также в отношении должностных лиц увеличить срок лишения права занимать руководящие должности на срок от пяти до десяти лет, что также будет способствовать превенции преступности.

Законодательство Франции, в частности, уже использует такой эффективный способ профилактики, а именно: в Уголовном кодексе Франции предусмотрена уголовная ответственность юридических лиц за преступные деяния, совершенные в их пользу органами или представителями юридического лица, включая и органы местного самоуправления и их объединения за преступные деяния, совершённые при исполнении делегированных полномочий по общественной службе, исключение составляет только Государство [12]. Причём, среди видов наказаний, устанавливаемых для юридических лиц, перечисленных в ст. 131.39 УК Франции, является наказание в виде закрытия заведения, влекущее запрещение осуществления деятельности, в связи с которой преступное деяние было совершено (ст. 131.33 УК Франции) [13].

Современное законодательство России, увы, не обеспечивает эффективной защиты прав работников на обеспечение своевременности выплаты заработной платы, в связи с чем принятие мер по ужесточению ответственности за эти нарушения, особенно в условиях нестабильности развития экономики, становится всё более актуальным.

Думается, было бы рационально в отношении юридических лиц, допустивших невыплату заработной платы, чьи должностные лица были привлечены к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ, предусмотреть возможность приостановления деятельности юридического лица, а, в случае повторения – прекращения деятельности. Подобные меры могли бы вынудить работодателей выполнять требования трудового права, хотя бы из опасения лишиться своего бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Апелляционное определение Балтачевского районного суда Республики Башкортостан [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. – Режим доступа: <http://sudact.ru/>. – 08.12.2016.
2. Беспалова, Н. Б. Чёрным по белому [Электронный ресурс] / Н.Б. Беспалова // Трудовое право. – 2013. – № 3. – Режим доступа: <https://pravorub.ru/cases/23338.html>.

3. В Уральском федеральном округе принятыми мерами прокурорского реагирования погашены долги по зарплате на сумму 2,7 млрд рублей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://genproc.gov.ru/smi/news/archive/news-1141517/>. – 08.12.2016.
4. Генеральная прокуратура России. Архив новостей за период с 8.11 по 8.12.2016 г. [Электронный ресурс] // Генеральная прокуратура России : офиц. сайт. – Режим доступа: http://genproc.gov.ru/smi/news/archive/?start_date=8.11.2016&end_date=08.12.2016&Category=258&subject=all&search=%D0%BD%D0%B5%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0+%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B9+%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B&action=search. – 08.12.2016.
5. Русин, А. Привлечение работодателей к уголовной ответственности за невыплату зарплаты: анализ судебных споров [Электронный ресурс] / А. Русин // Управление персоналом. – 2013. – № 3. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2239>. – 08.12.2016.
6. Российская Федерация. Конституция РФ [Электронный ресурс] : принята на всенар. голосовании 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21.07.2014 г.). – Режим доступа: <http://constitution.ru/>. – 08.12.2016.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=203234#0>. – 08.12.2016.
8. Определение № 2-351/2011 от 11 марта 2011 г. по делу № 2-351/2011 Октябрьского районного суда г. Пензы (Пензенская область) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sudact.ru/regular/doc/p4qjUf5I8GHV/?page=2®ulardoc_type=®ularcourt=®ulardate_from=®ularcase_doc=®ularworkflow_stage=®ulardate_to=®ulararea=®ulartxt=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80+%D0%BF%D0%BE+%D1%81%D1%82.+145.1+%D0%A3%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_id=1453723320237®ularjudge=&snippet_pos=324#snippet. – 08.10.2016.
9. Постановление Баксанского районного суда Кабардино – Балкарской республики о прекращении дела в связи с примирением сторон [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sudact.ru/regular/doc/xzFkMoIyJ2xh/?page=3®ulardoc_type=®ularcourt=®ulardate_from=®ularcase_doc=®ularworkflow_stage=®ulardate_to=®ulararea=®ulartxt=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80+%D0%BF%D0%BE+%D1%81%D1%82.+145.1+%D0%A3%D0%9A+%D0%A0%D0%A4&_id=1453723907892®ular-judge=&snippet_pos=1436#snippet. – 08.10.2016.
10. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 6.07.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_10699/cd3e8b59f3f95471173b3cse47293e8871e64b3/. – 08.10.2016.
11. Уголовный кодекс Франции. Первая часть. Книга Первая. Раздел II. Глава 1. Статья 121-2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243018&subID=100104265,100104266,100104297,100105713,100105995,100106019#text>. – 08.12.2016.
12. Уголовный кодекс Франции. Первая часть. Книга Первая. Раздел III. Глава I. Подотдел 5. Статья 131.33, 131.39 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1243018&subID=100104265,100104266,100104297,100105714,100105715,100105871,100105899,100105951#text>. – 08.10.2016.