

8.5. Ответственность за задержку выплаты заработной платы

В случае нарушения трудового законодательства, касающегося вопросов задержки выплаты заработной платы, работодатель несет ответственность, как дисциплинарную, так и административную. Остановимся на этом более подробно.

Глава 38 ТК РФ установила материальную ответственность работодателя перед работником.

*Виды
ответственности*

Дисциплинарная ответственность работодателя предусмотрена в ст. 195 ТК РФ за неисполнение (ненадлежащее исполнение) возложенных трудовых обязанностей в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям.

Работодателю необходимо в связи с вышеизложенным также знать, что в соответствии со ст. 136 (ч. 6) ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, коллективным договором или трудовым договором, а оплата отпуска работникам производится не позднее чем за 3 дня до его начала (см. ч. 9 данной статьи). Согласно же ст. 140 (ч. 1) ТК РФ — при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения. (Если увольняющийся в тот день не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете.)

Нарушение со стороны работодателя указанных норм ТК РФ образует в его действиях состав административного правонарушения. Это предусмотрено в ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Административная ответственность в таком случае предусматривает наложение административного штрафа: на должностных лиц — в размере от 5 до 50 МРОТ, на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 до

Дисквалификация

50 МРОТ (или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток), на юридических лиц — от 300 до 500 МРОТ (или приостановление деятельности на тот же срок). Кроме того, работодателю необходимо помнить, что **нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет его дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет** (см. ч. 2 ст. 5.27 КоАП). Постановление же о дисквалификации должно быть немедленно исполнено — с наказываемым работодателем должен быть расторгнут договор на управление юридическим лицом.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» установлено, что до внесения изменений в соответствующие федеральные законы, определяющие порядок исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей, исчисление налогов, сборов, штрафов и иных платежей, осуществляемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от минимального размера оплаты труда, производится с 01.01.2001 г. исходя из базовой суммы, равной 100 руб.

Учитывая изложенное, законодательством предусмотрены различные виды ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства, в том числе и за невыплату заработной платы, нарушение сроков ее выплаты.

8

*Виды
ответственности
работодателя*

Теперь несколько слов об административной ответственности работодателя.

Работодатель (директор) должен помнить о том, что в отношении него административная ответственность за правонарушения, связанные с нарушением трудового законодательства, предусмотрена в КоАП РФ.

Так, согласно ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде (п. 1 указанной статьи) предусмотрена административная ответственность в виде штрафа. При-

чем ст. 5.27 КоАП РФ штраф предусмотрен на должностных лиц (понятие должностного лица дано в ст. 24 КоАП РФ), т. е. оштрафовать могут руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела кадров. Например, начальник отдела кадров будет привлечен к ответственности за неправильное ведение кадрового учета; главного бухгалтера оштрафуют при неправильном начислении оплаты труда работникам. В случае наложения дисциплинарного взыскания на работника, отказавшегося выполнять работу, не предусмотренную условиями трудового договора, такие действия работодателя также могут быть рассмотрены в качестве нарушения трудового законодательства, поскольку в соответствии со ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Лицо, ранее оштрафованное за нарушение трудового законодательства, при его повторном аналогичном нарушении трудового законодательства лишается права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 3.11 КоАП РФ).

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

*Квота
для приема
на работу
инвалидов*

8

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Ответственность за нарушения трудового законодательства, применяемого в отношении коллективных договоров

За отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты ст. 5.42 КоАП РФ предусмотрен штраф на должностных лиц работодателя в размере от 20 до 30 МРОТ.

КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства, применяемого в отношении коллективных договоров (соглашений), в которых, как правило, учитываются и положения об оплате труда, об индексации заработной платы и некоторые другие темы, связанные с материальным стимулированием работников за труд:

8

Нарушение	Административный штраф в размере
Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки	10 до 30 МРОТ (ст. 5.28 КоАП РФ)

Нарушение	Административный штраф в размере
Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения	от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.29 КоАП РФ)
Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения	от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30 КоАП РФ)
Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению	от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.31 КоАП РФ)
Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции)	от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.32 КоАП РФ)
Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры	от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.33 КоАП РФ)
Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки	от 40 до 50 МРОТ (ст. 5.34 КоАП РФ)
Нарушение работодателем или заказчиком работ (услуг) правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранных работников	<ul style="list-style-type: none"> • на граждан — в размере от 10 до 20 МРОТ; • на должностных лиц — от 25 до 200 МРОТ; • на юридических лиц — от 100 до 3000 МРОТ (ст. 18.10 КоАП РФ)

Нарушение	Административный штраф в размере
Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей	<ul style="list-style-type: none"> • на граждан — в размере от 5 до 10 МРОТ; • на должностных лиц — от 10 до 20 МРОТ (ст. 19.4 КоАП РФ)
Невыполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль) об устранении нарушений законодательства	<ul style="list-style-type: none"> • на граждан — в размере от 3 до 5 МРОТ; • на должностных лиц — от 10 до 20 МРОТ; • на юридических лиц — от 100 до 200 МРОТ (ст. 19.5 КоАП РФ)
Непринятие по постановлению органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения	от 3 до 5 МРОТ (ст. 19.6 КоАП РФ)

Трудовым законодательством также предусмотрена ответственность работодателя:

- за задержку выплаты заработной платы и других производимых им выплат. Так, работодатель обязан осуществлять такие выплаты с уплатой работнику процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 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 (ст. 236 ТК РФ). Конкретный размер выплачиваемой денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором;

- за моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, — сумма ущерба возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ), а в случае возникновения спора — судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба;
- за все случаи незаконного лишения работника возможности трудиться — работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок (ст. 234 ТК РФ). К упомянутым случаям относятся:
 - незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
 - отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
 - другие случаи, предусмотренные федеральными законами и коллективным договором.

По аналогии с тем, что штрафы, пени и иные санкции, перечисляемые в бюджет или в государственные внебюджетные фонды, согласно п. 2 ст. 270 НК РФ не учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль, то и уплаченные работнику проценты (денежные компенсации) за нарушение работодателем срока выплаты сумм, причитающихся работнику, также не уменьшают сумму прибыли, учитываемую для целей налогообложения, что соответствует п. 49 ст. 270 НК РФ и п. 1 ст. 252 НК РФ.

Так как выплаты процентов (денежной компенсации) за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы и оплаты отпуска не имеют отноше-

ния к самой оплате труда, то они не подлежат включению в расходы на оплату труда согласно ст. 255 НК РФ и не учитываются для целей налогообложения.

Работодатель или представитель работодателя, наделенный полномочиями принимать решения по кадровым вопросам, должен знать об ответственности в случаях незаконного лишения работника возможности трудиться. Рассмотрим более подробно случаи, при которых возникает обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Так, основание обязанности работодателя возместить работнику материальный ущерб возникает в одном случае — незаконного лишения работника возможности трудиться. Работодатель должен знать о том, что существуют законные основания лишения работника возможности трудиться, например увольнение за нарушение.

Работодатель (директор) должен иметь в виду, что незаконное отстранение работника от работы — это все случаи, кроме перечисленных в ст. 76 ТК РФ.

В случае возникновения у работодателя экономических причин, которые привели к задержке выплаты зарплаты, самым наименее конфликтным выходом могло бы стать оперативное получение банковского кредита для погашения возникшей задолженности по зарплате. Если кризис затягивается, то в этом случае работодателю не избежать выяснения отношений с представительным органом работников. Лучше, если в данном случае будет найдено компромиссное решение, основанное на действующем трудовом законодательстве.