

## Об ответственности за невыплату заработной платы

Трудовые отношения относятся к сфере особо охраняемой государством. Свободная трудовая деятельность гарантирована статьей 37 Конституции Российской Федерации. Принудительный труд запрещен, каждый имеет право на вознаграждение за труд.

Уголовная ответственность предусмотрена статьей 145<sup>1</sup> Уголовного кодекса Российской Федерации наступает в случае частичной невыплаты вознаграждения за труд свыше трех месяцев (часть 1 статьи 145<sup>1</sup> УК РФ) либо полной невыплаты свыше двух месяцев или выплаты заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 2 статьи 145<sup>1</sup> УК РФ). За указанные деяния, повлекшие тяжкие последствия, предусмотрена ответственность по части 3 статьи 145<sup>1</sup> УК РФ.

В остальных случаях невыплата заработной платы работнику влечет административную ответственность по части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Лицом, подлежащим привлечению к уголовной ответственности, является руководитель организации, работодатель – физическое лицо, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

Следует отметить, что уголовную ответственность за полную или частичную невыплату заработной платы работодатель понесет только при наличии у него реальной финансовой возможности осуществлять выплаты или отсутствие такой возможности вследствие его неправомерных действий.

Одним из факторов, осложняющих выявление преступлений, предусмотренных статьей 145<sup>1</sup> УК РФ, является выполнение трудовых обязанностей без оформления предусмотренных законом документов.

Порядок оформления трудовых отношений урегулирован Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности, его статьями 56 и 67, предусматривающими заключение трудового договора в письменной форме. С работником, фактически допущенным к работе, трудовой договор должен быть оформлен в течение 3 дней. В силу статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ о приеме на работу оформляется по желанию работодателя.

Уклонение от оформления трудового договора влечет административную ответственность по части 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Факт трудоустройства может быть подтвержден свидетельскими показаниями, наличием внутренних документов – к примеру, маршрутных листов, отчетов о проделанной работы, товарных накладных, ведением кассовой книги, перепиской с работодателем об условиях трудовой деятельности и т.п.

Ответственность по статье 145<sup>1</sup> УК РФ наступает и в случае не заключения либо ненадлежащего оформления трудового договора с работником, который приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя.

В ходе расследования уголовных дел о таких преступлениях потерпевшие вправе предъявить иск о взыскании задолженности по заработной плате непосредственно к работодателю, как к лицу, причинившему материальный ущерб своими преступными действиями. В этом случае для обеспечения гражданского иска органы расследования могут наложить арест на имущество обвиняемого.

Подтверждение факта трудовых отношения, невыплаты заработной платы во многом зависит от самих работников, которым не следует соглашаться на осуществление трудовой деятельности без оформления трудового договора, изменение сроков выплаты заработной платы на невыгодных для них условиях.