

УДК 349.2

**НОВЕЛЛЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НЕВЫПЛАТУ (НЕСВОЕВРЕМЕННУЮ  
ВЫПЛАТУ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Евлампов Я.А.

студент 2 года обучения магистратуры,

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

[ely1a1@mail.ru](mailto:ely1a1@mail.ru)

Научный руководитель

Т.С. Касьяненко

к.ю.н., доцент кафедры

«Гражданско-правовых дисциплин» ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Аннотация: В статье рассмотрены изменения в трудовом законодательстве в области оплаты труда, в также ответственность за невыплату (несвоевременную выплату) заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, новеллы в трудовом законодательстве.

**PREREQUISITES FOR THE INTRODUCTION OF BLOCKING  
TECHNOLOGY IN THE SPHERE OF LABOR REMUNERATION**

Evlamp'ev Y.A.

Abstract: The article discusses changes in labor legislation in the field of wages, as well as the responsibility for non-payment (late payment) of wages.

Keywords: wage, salary, labor laws.

Изменения, вносимые в законодательные акты, являются определяющим элементом в вопросах гибкости и актуальности законодательства Российской Федерации. Поправки предназначены наделить нормативно-правовую базу способностью реагировать на неизменно эволюционирующие общественные отношения.

Федеральным законом от 27.12.2018 № 533-ФЗ «О внесении изменений в статьи 76.1 и 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» в ст. 145.1 УК РФ

«Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» было внесено изменение выраженное в качестве приложения к статье, которое в первой части дает разъяснение понятия частичная невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Вторая часть приложения служит основанием освобождения от уголовной ответственности в случае невыплаты заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат и заключается в возмещении работодателем задолженности перед работником в полном объеме, а также в уплате компенсации, порядок выплаты которой определяется законодательством РФ.

Подобные изменения являются соблюдением принципа справедливости уголовного законодательства и направлены на соответствие мер уголовно-правового характера, применяемых к лицу совершившему преступление, характеру и степени общественной опасности преступления.

Кроме того, до принятия ФЗ № 533-ФЗ «О внесении изменений в статьи 76.1 и 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» были даны разъяснения с целью единообразного применения судами законодательства об ответственности за преступление, предусмотренное ст. 145.1 УК РФ.

Так, ответственность за невыплата заработной платы наступает лишь тогда, когда действия работодателя совершены умышленно, а также из корыстных или иных личных побуждений.

Кроме того, к ряду обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для наступления уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ, относятся: наличие реальной финансовой возможности у работодателя

выплатить заработную плату работнику, либо отсутствие у него такой возможности в силу совершенных им неправомерных действий.

Также, ВС РФ, со ссылкой на ст. 16 ТК РФ, дает разъяснения, что ответственность за невыплату заработной платы наступает в том числе и за невыплату заработной платы работнику, с которым не был заключен трудовой договор, но который приступил к выполнению работы с ведома или по поручению работодателя.

В случае, если выплата заработной платы или других выплат, причитающихся работнику, задерживается, то работодатель, на основании ст. 236 ТК РФ, несет материальную ответственность, которая выражается в обязательной денежной компенсации работнику, которая, в свою очередь, рассчитывается за каждый день задержки. Данная обязанность работодателя возникает независимо от наличия в его действиях вины.

Если задержка заработной платы превышает пятнадцатидневный срок, то согласно ст. 142 ТК РФ, работник имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы, заведомо известив об этом работодателя, даже если в действиях последнего отсутствует вина в задержке зарплаты.

Согласно ст. 133 ТК РФ заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который в соответствии с ФЗ от 25.12.2018 № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2019 года составляет 11 280 рублей в месяц. Статья 133.1 ТК РФ предусматривает установление МРОТ в субъекте Российской Федерации, что в случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о МРОТ, обязывает его предоставить мотивированный письменный отказ с приложением протокола консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Вышеуказанные положения способствуют контролю за осуществлением полноценной выплаты работодателем заработной платы работнику.

Однако, ФЗ от 27.12.2018 № 542-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации» позволят религиозным организациям не прибегать к указанному отказу протокол консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, что по нашему мнению является необоснованным предоставлением привилегий религиозным организациям в вопросах соблюдения установленного МРОТ в субъекте РФ.

Таким образом, последние нововведения в трудовое законодательство носят неоднозначный характер. С одной стороны перед работодателем открывается возможность избежать уголовную ответственность, возместив работнику невыплаченную заработную плату, что является положительным аспектом, как для работника, так и для работодателя. С другой стороны изменения, предусмотренные ФЗ от 27.12.2018 № 542-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации», есть ни что иное, как очередное послабление для религиозных организаций, как работодателя, которое может привести к умалению прав работников религиозных организаций.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 № 11-ФКЗ [Электронный ресурс] // URL: <http://tnlnk.tk/at/06ec6d5> (дата обращения 16.01.2019).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <http://tnlnk.tk/at/9ce8bc6> (дата обращения 16.01.2019).

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/AYThW> (дата обращения 16.01.2019).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // URL: <https://clck.ru/C3duV> (дата обращения 16.01.2019).
5. Федеральный закон от 27.12.2018 № 553-ФЗ «О внесении изменений в статьи 76.1 и 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-Процессуального кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/F3vf8> (дата обращения: 15.01.2019).
6. Федеральный закон от 27.12.2018 № 542-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления особенностей распространения регионального соглашения о минимальной заработной плате на религиозные организации» [Электронный ресурс] // URL: <https://clck.ru/F3vgr> (дата обращения: 15.01.2019).