**Уголовная ответственность за несвоевременную выплату заработной платы**

А.А. Куприянов, адвокат

Доказать, что предприниматели, задерживая выплату заработной платы для сохранения рабочих мест, действуют в условиях крайней необходимости, исключающей уголовную ответственность, удавалось немногим. Правда, большинство дел заканчивалось примирением сторон, и автору неизвестны случаи вынесения приговоров к реальному лишению свободы. Однако сложившаяся практика прокуратуры, как представляется, может заинтересовать читателя, желающего на примерах и рекомендациях адвоката прояснить для себя ситуацию.

На небольшом заводе, региональном филиале московского акционерного общества, несколько раз задерживали выплату заработной платы работникам на срок свыше двух месяцев. Районная прокуратура после получения жалобы рабочих возбудила уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145.1 УК РФ. Однако, узнав, что местный завод является филиалом московской фирмы, прокуратура предъявила обвинение генеральному директору головной компании. Составляя формулу обвинения, следователь поставил знак равенства между терминами «руководитель предприятия» и «генеральный директор».

По мнению автора, такой вывод справедлив не во всех случаях. Первое лицо крупного акционерного общества физически не может уследить за выплатой заработной платы в филиалах по всей России. Действующее законодательство от гендиректора этого и не требует.

Руководители организации, указанные в УК РФ, — это лица, входящие в руководящие органы юридического лица, которых в АО немало. При привлечении к уголовной ответственности отдавать преимущество одному органу перед другим необходимо на основании устава организации. Применительно к ст. 145.1 УК РФ можно сделать вывод: руководители организаций в смысле уголовного преследования определяются в соответствии с компетенцией, закрепленной в учредительных документах и локальных актах АО. К уголовной ответственности может быть привлечен лишь тот руководитель, в компетенцию которого входит выплата заработной платы работникам. Эта функция относится к компетенции лица, исполняющего обязанности работодателя в отношении группы конкретных работников.

Важно отметить, что согласно ст. 20, 22 ТК РФ генеральный директор фирмы и руководитель, выполняющий функции работодателя на основании локальных актов организации, не обязательно одно и то же лицо. Работодателем, т. е. лицом, нанимающим и увольняющим персонал, начисляющим и выплачивающим заработную плату работникам филиала, как правило, является его руководитель, компетенция которого определяется в положении о филиале, являющимся локальным актом акционерного общества.

В рассматриваемом случае не только в филиалах, но и в самой головной компании генеральный директор не являлся работодателем. Обязанности по выплате заработной платы работникам головной компании и контроль за выплатой зарплаты в филиалах внутренними локальными актами компании возлагались на первого заместителя генерального директора по вопросам персонала.

При этом в соответствии с уставом АО в компетенцию генерального директора входило лишь определение общих условий труда и оплаты. По мнению автора, это правильный подход. Лицо, назначенное работодателем, входящее в число руководителей фирмы и несущее ответственность за выплату зарплаты, имеет возможность в любое время обращаться за помощью к первому лицу компании.

И это справедливо. В любом АО единоличный исполнительный орган не отвечает за все, имеет ограниченную «внутреннюю» компетенцию. При этом генеральный директор имеет неограниченную «внешнюю» (т. е. в отношениях с третьими лицами) гражданско-правовую компетенцию. Иначе говоря, он способен своими действиями изменять правовое положение АО — его права и обязанности как юридического лица. Однако внутри общества его компетенция и ответственность строго ограничены положениями устава и локальными актами АО. Более того, компетенция гендиректора в АО разделена еще и с коллегиальным исполнительным органом — правлением. Ответственность за оперативные управленческие действия распределена между генеральным директором, его заместителями, директорами филиалов, председателем совета директоров и иными лицами, относящимися к числу руководителей АО. В этом нет противоречия. Иная трактовка была бы неверной. Ошибка возникает из недопустимой аналогии, при которой правоприменитель переносит гражданско-правовые отношения, например, по возмещению вреда, где ответчиком действительно всегда выступает само юридическое лицо — АО, а не филиал, на сферу уголовного законодательства. Следователь ошибочно отождествил обязанности генерального директора с обязанностями самого АО. Та же ошибка возникает и при определении соотношения обязанностей генерального директора и работодателя, исходя из трудового законодательства.

Работодателем является само АО, но действует оно через назначенное ответственное лицо, исполняющее его функции. А это не исключительно генеральный директор. В предъявленном генеральному директору обвинении следователь ссылался на ст. 20 ТК РФ, которая в данной ситуации оказалась прямой нормой, говорящей об отсутствии ответственности подзащитного. Статья 22 ТК РФ относится исключительно к самому обществу, как к юридическому лицу. Как сказано выше, согласно локальным актам, изданным на основании п. 3 ст. 55 ГК РФ [1] и имевшимся в уголовном деле, директор филиала представляет работодателя (осуществляет его обязанности) в отношениях с работниками. Структура управления построена таким образом, что филиал действует на принципах «внутреннего хозяйственного расчета» и состоит на самостоятельном налоговом учете. Тот факт, что генеральный директор владеет правом первой подписи на финансовых документах филиала и подписывает документы о перечислении в филиалы или получении в банках денежных средств, необходимых для подкрепления кассы филиала, в том числе и на выплату зарплаты, никак не может изменить внутреннюю компетенцию генерального директора и сферу его ответственности в трудовых правоотношениях, определенных Трудовым кодексом, уставом АО и локальными актами организации. В обоснование обвинения следователь приводил следующий довод. У Акционерного общества в целом имелись средства, необходимые для выплаты заработной платы в филиале, но они расходовались, например, на закупку комплектующих. При этом сам директор филиала, являясь работодателем, не имел возможности выплатить зарплату. В его распоряжении действительно не было необходимых ресурсов.

Что должен сделать работодатель, если у него нет средств на выплату заработной платы за истекший месяц, ведь уголовная ответственность наступает за невыплату зарплаты свыше двух месяцев? Автор полагает, что у работодателя, не желающего совершать действия, образующие объективную сторону состава преступления, в этом случае есть две обязанности. Первая — доложить вышестоящему лицу, тому же генеральному директору о нарушении закона. Если ничего не меняется, переложить ответственность на иное вышестоящее должностное лицо путем собственного увольнения. Вторая обязанность — в случае невозможности выплатить заработную плату уволить всех работников или же с их согласия отправить в неоплачиваемый отпуск.

Ни то, ни другое не было сделано. Более того, директор филиала вместо выплаты заработной платы тратил имеющиеся у него ресурсы на поддержание технологического процесса, действуя, как он полагал, в условиях крайней необходимости. К сожалению, это основание, избавляющее в некоторых случаях от уголовной ответственности, в рассматриваемом казусе не могло иметь оправдательного значения в силу того, что филиал — часть от целого. Привлеченный же к уголовной ответственности генеральный директор АО вообще не знал о проблемах филиала с невыплатой заработной платы свыше двух месяцев. Система внутреннего контроля, утвержденная не генеральным директором, а учредителями, дала сбой.

Следует отметить, что состав рассматриваемого преступления требует от следователя доказательств наличия корыстной или иной личной заинтересованности. Произвольные предположения по поводу названных выше признаков состава преступления не соответствуют требованиям законодательства. Следствие обязано доказать гипотетическую корысть конкретными фактическими данными. Таких данных, как и причинной связи между невыплатой заработной платы в филиале и имущественным положением генерального директора, не было.

Усмотрев в действиях генерального директора все признаки объективной стороны состава преступления, следствие сочло, что иная личная заинтересованность («корысть» отпала после первого же разговора с адвокатом) состоит в желании генерального директора выполнить производственную программу. То есть личная заинтересованность, по мнению следствия, состояла в желании выполнить свои должностные обязанности.

Это ошибочный вывод. Добросовестное выполнение трудовых обязанностей — это обязанность генерального директора. А заинтересованность обязательно должна быть личная, т. е. не связанная с этими обязанностями. Более того, невыплата заработной платы может лишь негативно сказаться на личном положении генерального директора. Например, можно спровоцировать жалобы граждан в госорганы, дополнительные проверки деятельности организации. Важно отметить, что невыплаченная заработная плата однозначно ухудшает отчетные показатели. Следователь же писал, что генеральный директор не выплачивал зарплату, чтобы приукрасить отчетные показатели перед акционерами и сохранить свой имидж. Вот такие термины теперь встречаются в процессуальных документах. Дело было прекращено.

Рассмотрим подробнее рекомендации руководителям организаций, финансовое положение которых оставляет желать лучшего. Что следует предпринять, чтобы гарантированно избежать появления признаков объективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ?

Сам кризис в хозяйственной деятельности компании не является правонарушением при условии, что руководители действуют добросовестно и разумно, а потому отсутствуют признаки других преступлений, предусмотренных, например, ст. 201 УК РФ «Злоупотребление полномочиями» и ст. 196 УК РФ «Преднамеренное банкротство». Однако даже бездействие руководителей в период кризиса вполне может привести к возникновению признаков объективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ. Наличие признаков объективной стороны по столь актуальной сегодня статье УК всегда ведет к возбуждению уголовного дела, а так называемая личная заинтересованность руководителей, без доказательства которой преступление не имеет места, следствием может презюмироваться. Известны случаи, когда подобная заинтересованность руководителя произвольно «выводится» следствием из того факта, что сами руководители зарплату получили или принимали адекватные обстановке меры для спасения организации и, соответственно, продолжения пребывания в своей должности, вместо того чтобы все имеющиеся деньги направить на зарплату. Первая рекомендация: руководители не должны сами получать заработную плату в период невыплаты заработной платы всем (или части) работникам.

Нельзя также допускать положения, когда заработная плата начисляется, но не выплачивается более 2 месяцев. Надо своевременно рассчитать ресурсы организации, обратив на заработную плату особое внимание. Работодатель должен учитывать, что к категории задолженности предприятия, карающейся по ст. 145.1 УК РФ, наравне с заработной платой относится и выплата выходного пособия при увольнении, например, по сокращению штатов, поскольку это пособие установлено законом (ст. 180 ТК РФ).

В состав заработной платы, причитающейся к выплате в обязательном порядке, включаются все начисленные надбавки и премии, предусмотренные принятой в компании системой оплаты труда, в том числе ежегодное вознаграждение. Эта система устанавливается коллективным договором, локальными актами организации и трудовым договором. В соответствии со ст. 135 ТК РФ для выяснения обязательств компании по выплате заработной платы необходимо своевременно определить ее законный размер, исходя из норм Трудового кодекса (ст. 40, 41, 56, 57, 129, 144) и собственных локальных актов организации. И вычленить те компоненты, начисление и выплату которых можно немедленно прекратить. В структуру заработной платы обычно входят регулярные премии (доплаты) по результатам труда сотрудника и премии, связанные с финансовыми результатами работы компании. В некоторых фирмах большие выплаты производятся в связи с событиями личной и общественной жизни (рождение ребенка, государственные и корпоративные праздники и проч.). Законных оснований для лишения работника премии (доплаты) за выработку продукции или объем личных продаж нет. А вот начисление премий за корпоративные успехи важно своевременно прекратить, так как продолжение их выплаты увеличивает размер выходного пособия при возможном увольнении работника. Полезно сэкономить и на выплатах к праздникам. Если ресурсы позволяют, желательно определить переходный период, в течение которого выплата премий, связанных с корпоративными успехами, уменьшается постепенно. Например, за первый месяц кризиса начислить премию в размере 50% обычной, за следующий — 25%, за третий — 10%. Это позволит сгладить негативный социальный эффект, заранее выявить настроение в коллективе; он также может вызвать увольнения по собственному желанию, полезные в данной ситуации: сокращаются расходы на выходные пособия при возможных массовых увольнениях.

Представителю трудового коллектива желательно направить декларацию с объяснениями причин возникших трудностей. Существует еще один возможный альтернативный или последующий вариант развития событий: объявление для всего коллектива или его части состояния вынужденного простоя. Если простой обусловлен объективными внешними причинами, т. е. вины работодателя нет, можно ограничиться выплатой 2/3 основной заработной платы. Однако теоретически возможен спор по вопросу о том, есть ли в простое вина работодателя, причем по каждому работнику отдельно. Такая неоднозначность может явиться предпосылкой к проверкам и судебным спорам. Следует понимать, что проверок по жалобам работников, недовольных отменой премий или грозящим увольнением, избежать вряд ли удастся. Однако применение вынужденного простоя дает больше возможностей для появления у проверяющих негативных субъективных выводов.

В случае затяжного кризиса необходимо своевременно сокращать численность работников [2]. Заранее ликвидировать все вакантные должности. Срок персонального предупреждения [3] об увольнении по сокращению численности или штатов — два месяца [4].

«Критический» срок принятия решения рассчитывается исходя из имеющихся ресурсов на осуществление необходимых платежей по текущей хозяйственной деятельности и заработной платы с учетом всех ожидающихся выходных пособий (ст. 178 ТК РФ) [5]. На дату принятия решения о массовых увольнениях ресурсов должно оставаться на 5–7 месяцев. За три месяца до увольнения положено представить в государственный орган по вопросам занятости информацию о возможных массовых увольнениях (по форме, приведенной в приложении № 1 к постановлению Правительства РФ от 05.02.93 № 99). Если ресурсы на выплату заработной платы все же иссякнут раньше окончания увольнений и погашения всех задолженностей, то во избежание возникновения признаков преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ, в период задержки выплаты до начала процедуры банкротства желательно придерживаться очередности выплат кредиторам, предусмотренной для предприятий, находящихся в состоянии банкротства. Иначе говоря, все средства направлять только на уплату налогов (в первую очередь) и зарплату [6].

Как одну из мер по профилактике обвинения по ст. 145.1 УК РФ можно рекомендовать своевременную постановку вопроса о проблемах в выплате зарплаты персоналу на совете директоров или внеочередном собрании акционеров либо внесение данного вопроса в повестку дня очередного годового отчетного собрания. Как крайняя профилактическая мера может рассматриваться заявление генерального директора, если он является работодателем, или соответственно другого лица, адресованное вышестоящим органам управления, о практической невозможности исполнять функции работодателя с просьбой о создании для исполнения функций работодателя коллегиального органа, что, видимо, не будет противоречить ч. 3 ст. 20, ст. 22 ТК РФ, или принятие его функций самим коллегиальным исполнительным органом. Последняя мера может войти в противоречие с уставом компании, но поможет при защите от уголовного обвинения, в частности, при опровержении признаков объективной стороны состава преступления.

[1] Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть.

[2] Можно было бы рассмотреть возможность временного установления неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ), если этот вариант не запрещен коллективным договором. Кроме того, не всегда бывает просто доказать обоснованность введения такого «специального» режима.

[3] Работник должен расписаться в документе, которым лично он предупреждается об увольнении.

[4] Вероятно, найдутся работники, которые увольнению предпочтут отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Кодекса). Отправка целых коллективов в подобные отпуска было обычной практикой в 1993 г. Уже в 1994 г. вышло разъяснение Минтруда № 2040-ВВ, что такой отпуск может быть предоставлен только по заявлению самого работника. В этом случае возникнет опасность, что ушедшие в неоплачиваемый отпуск через некоторое время могут потребовать оплаты вынужденного прогула, утверждая, что их вынудили написать заявление под угрозой увольнения. Суды могут встать на их сторону.

[5] Выходные пособия исчисляются из среднего заработка за 12 месяцев до дня увольнения, т. е. они будут выше, чем размер должностного оклада увольняемого лица, так как будут включать в соответствующем размере премии, выплачиваемые в 2004 г.

[6] Особенно пристрастно рассматриваются расходы на персональный транспорт и командировки, произведенные в период невыплаты заработной платы. В некоторых делах сочтены неправомерными даже необходимые расходы на поддержание производства.