

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
АКАДЕМИИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Н. А. ДАНИЛОВА

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА
ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ
УГОЛОВНОГО ДЕЛА
О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ

Конспект лекции

Санкт-Петербург
2013

УДК 343.98(078)
ББК 67.52(я73)
Д18

Рецензенты

В. Н. ИСАЕНКО, профессор Института прокуратуры Московской государственной юридической академии имени О. С. Кутафина, доктор юридических наук, доцент.

В. Д. ПРИСТАНСКОВ, доцент юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент.

Данилова, Н. А.

Д18

Анализ и оценка прокурором материалов уголовного дела о невыплате заработной платы : конспект лекции / Н. А. Данилова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2013. — 36 с.

В лекции изложена методика прокурорской проверки законности и обоснованности принятия решения о возбуждении уголовного дела о невыплате заработной платы, а также описываются основные направления поэтапного изучения зафиксированной в процессуальных документах информации с целью оценки относимости, допустимости, достоверности и достаточности имеющихся в уголовном деле доказательств о совершении преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ.

УДК 343. 98(078)
ББК 67.52(я73)

© Санкт-Петербургский
юридический институт (филиал)
Академии Генеральной прокуратуры
Российской Федерации, 2013

1. АНАЛИЗ ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ ПРОВЕРКИ СООБЩЕНИЯ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Анализ прокурором материалов уголовного дела о невыплате заработной платы, как и любого другого, осуществляется с целью определения полноты, объективности и всесторонности предварительного расследования. Достижение этой цели предопределяет необходимость проверки:

законности и обоснованности возбуждения уголовного дела, т. е. насколько полно проведена проверка сообщения о противоправном событии и установлены признаки преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ;

относимости, допустимости, достоверности каждого имеющегося в уголовном деле доказательства в отдельности и всех в совокупности, а также отсутствия противоречий между ними;

достаточности имеющихся в изучаемом уголовном деле доказательств для предъявления лицу обвинения в преступлении, предусмотренном ст. 145¹ УК РФ;

сформулированных в обвинительном заключении выводов следователя о событии преступления, виновности привлеченного к уголовной ответственности лица и уголовно-правовой квалификации инкриминируемого ему противоправного деяния;

соблюдения процессуальных прав и интересов участников досудебного производства по уголовному делу, особенно если в материалах уголовного дела имеются ходатайства и жалобы на нарушения закона в ходе предварительного расследования.

При проверке законности и обоснованности возбуждения уголовного дела о невыплате заработной платы в первую очередь необходимо выяснить, получено ли сообщение о преступлении из источника, указанного в ч. 1 ст. 140 УПК РФ, и имеется ли основание для возбуждения уголовного дела о преступлении, предусмотренном ст. 145¹ УК РФ.

Анализ судебно-следственной практики свидетельствует о том, что наиболее распространенным поводом для возбуждения уголовного дела о невыплате заработной платы является заявление о преступлении, поступившее от лиц, в течение длительного времени не получавших указанные выплаты, либо от контроли-

рующих органов (федеральной инспекции труда, налоговых органов и др.), которым стало известно о совершенном преступлении.

Наряду с поводом проверке подлежит основание для возбуждения уголовного дела — наличие достаточных данных, указывающих на признаки преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ. Однако поскольку в подавляющем большинстве сообщений не содержится достаточных данных, указывающих на признаки этого деяния, принятию решения о возбуждении уголовного дела либо об отказе в таковом, как правило, предшествует проверка поступившей информации о невыплате заработной платы. Налицо необходимость анализа материалов указанной проверки, осуществляемого прокурором с целью выяснения, какие конкретно обстоятельства были установлены в ходе ее проведения.

Исследование литературы и обобщение судебно-следственной практики позволили сделать вывод о том, что проверкой сообщения о невыплате заработной платы должны быть установлены следующие обстоятельства¹:

факт невыплаты заработной платы хотя бы одному работнику организации (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодателя — физического лица). Кому конкретно, какого характера выплаты не были выплачены и относятся ли они к заработной плате;

наличие у указанных лиц права на оплату труда;

период, в течение которого выплата заработной платы не осуществлялась, и превышает ли он установленный законом период (по ч. 1 ст. 145¹ УК РФ свыше трех месяцев, по ч. 2 ст. 145¹ УК РФ свыше двух месяцев);

с кем состоит в трудовых отношениях лицо (лица), которому не выплачивалась заработная плата: с организацией; филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя; физическим лицом, зарегистри-

¹ При формулировании указанных обстоятельств использованы рекомендации, приведенные в следующих изданиях: Осипова Е. П. Методика невыплаты заработной платы : дис. ... канд. юрид. наук. Псков, 2011. С. 91—93 ; Гронская Н. Ю., Данилова Н. А., Осипова Е. П. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат : (квалификация, расследование) : учеб. пособие / рук. авт. кол. Н. А. Данилова. СПб., 2009. С. 66—72 ; Возбуждение уголовного дела: уголовно-процессуальный и криминалистический аспекты : учеб. пособие / Е. В. Валласк [и др.] ; отв. ред. Н. А. Данилова, В. А. Шиплюк. СПб., 2011. С. 199—209.

стрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя либо вступившим в трудовые отношения с работником (работниками) в целях осуществления своей профессиональной деятельности или в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

если работодателем является юридическое лицо (или филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации-работодателя), то установлено ли: кто и когда был назначен (избран) на должность руководителя организации (указанного подразделения организации) либо уполномочен постоянно, временно либо по специальному полномочию исполнять обязанности руководителя организации (указанного подразделения организации); было ли назначение (избрание) этого лица произведено в порядке, установленном законом, иными нормативными актами, учредительными документами и локальными нормативными актами юридического лица; было ли указанное лицо наделено полномочиями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы.

В тех случаях, когда работодателем, допустившим невыплату заработной платы, выступало физическое лицо, следует выяснить, установлено ли, кем является указанное лицо: гражданином, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя; зарегистрированным в установленном порядке и (или) имеющим соответствующую лицензию частным нотариусом, адвокатом, учредившим адвокатский кабинет, иным лицом, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, с которым работник (работники) вступил в трудовые отношения в целях осуществления этой деятельности; гражданином, с которым работник (работники) вступил в трудовые отношения в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства¹;

¹ Принимая во внимание, что субъект анализируемого деяния специальный, им является руководитель организации, руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, работодатель — физическое лицо, возбуждение уголовного дела по факту совершения преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, представляется нецелесообразным. Такой подход может повлечь необоснованное возбуждение уголовного дела, поскольку в ходе предварительного расследования может быть уста-

имело ли лицо, допустившее невыплату, реальную возможность погасить имевшуюся задолженность по заработной плате. В частности, имелись ли на банковских счетах и в кассе хозяйствующего субъекта¹ денежные средства в период невыплат и предшествующий им период². Если денежные средства в указанные периоды имелись, то достаточно ли их было для погашения имевшейся задолженности по выплатам, на какие цели они расходовались. Если денежные средства отсутствовали, то по какой причине;

не имел ли работодатель (или филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации-работодателя) с хозяйствующими субъектами договорные отношения, согласно которым на последних возлагались обязанности по выплате заработной платы работникам данного работодателя (указанного подразделения организации-работодателя);

какие конкретно действия по обеспечению указанных выплат были выполнены или предпринимались руководителем организации (или руководителем филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодателем — физическим лицом);

не было ли фактов, когда при наличии задолженности по заработной плате: а) денежные средства направлялись на приобрете-

новлено, что лицо, допустившее невыплату заработной платы, не является субъектом этого преступления.

¹ В данном случае под хозяйствующим субъектом понимается организация-работодатель, индивидуальный предприниматель, филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации-работодателя.

² Сведения о наличии и движении денежных средств на банковских счетах работодателя (указанных подразделений организации-работодателя) содержатся в банковских выписках из лицевого счета. Банковская выписка является вторым экземпляром лицевого счета клиента банка. Применительно к рассматриваемой ситуации в этом качестве выступает работодатель (указанные подразделения организации-работодателя). В банковской выписке фиксируются даты операций, совершенных упомянутыми хозяйствующими субъектами, номера расчетно-денежных документов, условные цифровые обозначения вида операций, а также обороты по дебету и кредиту за день и сумма входящего и исходящего остатка. Все записи в лицевых счетах должны производиться на основании надлежаще оформленных расчетно-денежных документов. Таким образом, исследование банковских выписок за период невыплат и предшествующий им период позволит установить даты совершения хозяйствующим субъектом финансово-хозяйственных операций, их денежную оценку и документы, на основании которых банк произвел перечисление денежных средств.

ние имущества, в том числе, не используемого в экономической деятельности хозяйствующего субъекта (профессиональной деятельности работодателя — физического лица), выдачу материальной помощи, премий, беспроцентных ссуд отдельным работникам организации (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодателя — физического лица); б) имущество хозяйствующего субъекта реализовывалось, в том числе по заниженным ценам¹.

Принимая во внимание, что обязательным признаком уголовного наказания невыплаты заработной платы является мотив (корыстная либо иная личная заинтересованность субъекта анализируемого преступления), необходимо выяснить, установлены ли в ходе предварительной проверки следующие обстоятельства: наличие у лица, допустившего невыплату заработной платы, корыстной и (или) иной личной заинтересованности в ее невыплате свыше установленного законом периода; в чем конкретно выразилась эта заинтересованность; не относится ли невыплата заработной платы к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости (ст. 39 УК РФ)².

¹ Судебно-следственная практика свидетельствует о широком распространении случаев, когда руководитель организаций в период длительной невыплаты заработной платы работникам создавал новое юридическое лицо, в котором являлся единственным либо основным учредителем. В дальнейшем с целью создания благоприятных условий для финансово-хозяйственной деятельности вновь созданной организации ей по заниженной стоимости реализовывалось имущество организации-неплательщика.

Так, в ходе проводимой прокуратурой Новоспасского района Ульяновской области проверки исполнения законодательства, регулирующего выплату заработной платы, было установлено, что председатель сельскохозяйственного производственного кооператива <...> Б. в период невыплаты заработной платы заключил заведомо невыгодный для кооператива договор купли-продажи. Согласно этому договору наиболее ликвидное имущество кооператива было реализовано по цене ниже остаточной стоимости ООО <...>, единственным учредителем которого являлся Б. В отношении Б. было возбуждено уголовное дело, и приговором мирового судьи Новоспасского судебного участка он был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145¹ УК РФ (Архив суда Новоспасского судебного участка Ульяновской области за 2005 г.).

² В юридической литературе под крайней необходимостью понимается «столкновение двух правоохраняемых интересов, когда предотвращение причинения вреда одному из них возможно лишь путем причинения вреда другому» (см. Попов А. Н. Обстоятельства, исключающие преступность деяния / науч. ред. Б. В. Волженкин. СПб., 1998. С. 31. (Современные стандарты в уголовном праве и уголовном процессе).

Неустановление мотива невыплаты заработной платы на стадии возбуждения уголовного дела впоследствии может послужить основанием для его прекращения либо вынесения оправдательного приговора.

Так, в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 145¹ УК РФ, был оправдан и. о. генерального директора ООО <...> С. В судебном заседании было установлено, что задолженность по заработной плате перед работниками

По мнению Н. Ю. Гронской, если деяние, содержащее признаки преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, совершено для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности, охраняемым законом интересам общества или государства, и эта опасность не могла быть устранена иными средствами, то оно не может быть признано преступным при условии, что не было допущено превышения пределов крайней необходимости. В качестве источника опасности, применительно к рассматриваемому преступлению автор называет коллизию интересов, коллизию обязанностей, возложенных на субъекта анализируемого деяния. Примером могут послужить достаточно распространенные действия руководителей градообразующих организаций и предприятий сельского хозяйства. Так, при недостаточности денежных средств с целью избежания более тяжких последствий — ликвидации организации и, как следствие, массовой безработицы, руководитель градообразующей организации нередко действует в целом в интересах организации, направляя денежные средства на развитие производства, но при этом вынужден временно задерживать выплату заработной платы или выплачивать ее не в полном размере. Аналогичная ситуация складывается при осуществлении хозяйственной деятельности предприятиями сельского хозяйства, доходы которых носят сезонный характер и зависят от обстоятельств объективного характера, в том числе от климатических условий. При убытках, понесенных в результате неурожая, руководители должны производить определенные вложения в производство, без которых невозможно дальнейшее существование организации (необходимость своевременного ремонта сельскохозяйственного оборудования, закупка горюче-смазочных материалов, новой техники и т. д.) (Гронская Н. Ю., Данилова Н. А., Осипова Е. П. Указ. соч. С. 33—34).

Применительно к преступлению, предусмотренному ст. 145¹ УК РФ, выделяются следующие условия правомерности причинения вреда в состоянии крайней необходимости: если иными средствами, кроме как невыплата части заработной платы, невозможно было устранить опасность; вред был причинен третьим по отношению к опасности лицам; защищаемый интерес значительно превосходил нарушенный (непогашение задолженности по оплате труда).

Что касается превышения пределов крайней необходимости, о том, что при невыплате заработной платы оно не было допущено, может свидетельствовать, например, то, что в результате действий руководителя не происходило увеличение имевшейся к моменту его вступления в должность задолженности перед получателями выплат (Соктоева Е. И., Соктоев З. Б. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат : учеб. пособие. Иркутск, 2005. С. 62.).

появлялась лишь в осенне-зимний период в связи с резким сокращением объемов полетов и, как следствие, уменьшением доходов организации.

Суд пришел к выводу, что денежные средства ООО <...> расходовались на текущую финансово-экономическую деятельность, а также на выплату заработной платы. С. дорогостоящее имущество для организации не приобрел, денежными средствами организации в личных целях не пользовался, а использовал их для обеспечения жизнедеятельности организации и работников¹.

Принимая во внимание, что задача проверки сообщения о преступлении, заключается в установлении любых фактических данных, свидетельствующих о возможно совершенном деянии, а также руководствуясь результатами анализа судебно-следственной практики, полагаем, что для принятия решения о возбуждении уголовного дела о невыплате заработной платы достаточными являются следующие криминалистические признаки:

факт невыплаты заработной платы хотя бы одному работнику зарегистрированной в установленном порядке организации² (работодателя — физического лица);

факты, свидетельствующие о том, что невыплата заработной платы превышает установленный законодательством период;

факты, свидетельствующие о том, что лицо, допустившее невыплату: а) является руководителем организации (или руководителем филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации), который в установленном порядке был назначен (избран) на эту должность; лицом, которое с соблюдением требований действующего законодательства и локальных нормативных правовых актов юридического лица было уполномочено постоянно, временно или по специальному полномочию исполнять обязанности руководителя организации (указанного подразделения организации); работодателем — физическим лицом; б) наделено полномочиями организационно-

¹ Архив суда судебного участка № 3 г. Тобольска Тюменской области за 2010 г.

² В случае создания организацией филиала, представительства либо иного обособленного структурного подразделения в качестве работодателя выступает юридическое лицо (организация). Руководители указанных подразделений, реализуя предоставленные им работодателю полномочия (право заключать трудовые договоры, принимать решения о начислении и выплате заработной платы и др.), выступают в качестве представителя работодателя и, как следствие, являются стороной трудовых правоотношений.

распорядительного и административно-хозяйственного характера, включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы;

факты, свидетельствующие о том, что руководитель организации (или руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодатель — физическое лицо) имел реальную возможность произвести указанные выплаты;

сведения о том, что невыплата заработной платы не относится к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости;

факты, свидетельствующие о том, что руководитель организации (или руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодатель — физическое лицо) не предпринимал никаких действенных мер, направленных на осуществление этих выплат;

наличие сведений о том, что в период невыплаты заработной платы руководителем организации (или руководителем филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодателем — физическим лицом) приобреталось дорогостоящее имущество (служебные автомобили, мебель, оргтехника и т. п.), отдельным работникам выдавались беспроцентные ссуды, премии, оказывалась материальная помощь.

По результатам рассмотрения сообщения о преступлении может быть вынесено постановление о возбуждении уголовного дела или об отказе в этом. Поэтому представляется целесообразным рекомендовать прокурору проверить:

являются ли утверждения, содержащиеся как в описательной, так и в резолютивной части указанного постановления обоснованными;

вытекает ли принятое процессуальное решение из обстоятельств, признанных установленными и отраженных в описательной части документа.

Вполне понятно, что несоблюдение этих требований влечет как необоснованный отказ в возбуждении уголовного дела, так и его возбуждение без достаточных на то оснований.

Результаты анализа судебно-следственной практики свидетельствуют о том, что типичными недостатками и упущениями, допускаемыми в ходе проведения проверок сообщений о невыплате заработной платы, являются:

отсутствие в материалах проверки данных:

а) подтверждающих наличие у работников права на получение заработной платы, факт ее невыплаты свыше периода, установленного законом;

б) подтверждающих правовое положение лица, допустившего невыплату заработной платы (т. е. является ли оно руководителем организации; лицом, постоянно, временно или по специальному полномочию наделенным функциями организационно-распорядительного и административно-хозяйственного характера; работодателем — физическим лицом); правомерность назначения (избрания) указанного лица на должность руководителя организации (лицом, уполномоченным органом управления организации) и наличие у него возложенной в установленном порядке обязанности произвести эти выплаты;

в) о причинах образования задолженности по заработной плате и роли лица, допустившего невыплату в ее возникновении;

отсутствие фактических данных, свидетельствующих о наличии (отсутствии) у лица, допустившего невыплату заработной платы, реальной возможности погасить имевшуюся задолженность; о выполнении (невыполнении) указанным лицом каких-либо действий по обеспечению выплат; о том, что факты расходования денежных средств в период невыплаты относятся (не относятся) к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости;

отсутствие объяснений заявителя (заявителей), руководителя организации (работодателя — физического лица), а также лиц, которые могут подтвердить (опровергнуть) факты, указанные в заявлении о преступлении (сослуживцев заявителя, работников бухгалтерии, отдела кадров и др.);

отсутствие данных, подтверждающих (опровергающих) сведения, содержащиеся в объяснении руководителя организации (работодателя — физического лица)¹.

Изложенное позволяет прийти к выводу о том, что основная причина, по которой допускаются вышеуказанные упущения и недостатки, влекущие ошибки при принятии решения о наличии или отсутствии признаков состава преступления, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ, заключается в неполноте проверок по сообщению о невыплате заработной платы.

¹ Подробнее об этом см.: Возбуждение уголовного дела... С. 199—209.

2. АНАЛИЗ ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ УГОЛОВНОГО ДЕЛА О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Анализ прокурором материалов уголовного дела о невыплате заработной платы предполагает оценку относимости, допустимости, достоверности и достаточности имеющихся в изучаемом уголовном деле доказательств. Вполне понятно, что проверке должно быть подвергнуто не только каждое доказательство в отдельности, но и их совокупность. Такой подход позволит, во-первых, определить наличие (отсутствие) противоречий между доказательствами, добытыми в ходе предварительного расследования, во-вторых, определить, насколько полно установлено каждое обстоятельство, входящее в предмет доказывания по уголовному делу¹.

Максимально качественному выполнению этой работы будет способствовать знание прокурором совокупности обстоятельств, подлежащих установлению при расследовании анализируемого деяния. В этой связи полагаем необходимым отметить, что уголовно-процессуальный закон определяет перечень обстоятельств, подлежащих доказыванию при производстве по уголовному делу независимо от вида противоправного деяния. Вместе с тем при расследовании определенного вида преступлений исследуются различные обстоятельства, которые хотя и не входят в предмет доказывания, но конкретизируют его с целью обеспечения полноты, всесторонности и объективности расследования.

Система обстоятельств, подлежащих установлению, представляет ценность на всех этапах расследования конкретного преступления (начальном, последующем и завершающем). Если на начальном этапе расследования (характеризующемся недостатком информации о событии преступления) они позволяют выдвинуть максимальное число следственных версий, сформулиро-

¹ Полагаем целесообразным отметить, что по делам о невыплате заработной платы наряду с очевидными обстоятельствами, доказывание которых не представляет большой сложности, как правило, имеются и спорные. Так, при всей очевидности невыплаты заработной платы спорной может представляться причастность к этому обвиняемого, наличие у него реальной возможности произвести выплаты, отсутствие у работодателя состояния крайней необходимости, обусловившего невыплату, наличие у обвиняемого корыстной или иной личной заинтересованности.

вать общие и частные задачи расследования, оптимизировать процесс составления перспективного и текущих планов работы по уголовному делу, то к моменту привлечения лица в качестве обвиняемого указанные обстоятельства должны быть достоверно установлены. Это, в свою очередь, обязывает прокурора подвергнуть анализу собранные по делу фактические данные применительно к обстоятельствам, формирующим предмет доказывания, проверить, изложены ли они в формулировке обвинения таким образом, что вывод о наличии преступления и его уголовно-правовой квалификации является достаточно обоснованным, а также выяснить, все ли обстоятельства, входящие в предмет доказывания, приведены в описательной части обвинительного заключения с указанием фактических данных, их подтверждающих.

В ходе расследования невыплаты заработной платы установлению подлежат четыре группы обстоятельств.

К первой группе обстоятельств, подлежащих установлению, относятся: факт невыплаты заработной платы; правовой статус и финансовое состояние работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя); способ, место и время совершения преступления; круг лиц, пострадавших в результате невыплаты заработной платы.

Во вторую группу обстоятельств, подлежащих установлению при расследовании невыплаты заработной платы, входят факты, подтверждающие виновность субъекта преступления, форму его вины и мотивы противоправного деяния, а также обстоятельства, влияющие на характер и степень виновности указанного лица.

Третью группу составляют обстоятельства, последовавшие за совершением преступления: факт наступления тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы и их характер; наличие причинной связи между невыплатой заработной платы и наступившими тяжкими последствиями, кому они причинены.

Обстоятельства, способствовавшие совершению рассматриваемого преступления, образуют последнюю, четвертую группу обстоятельств, подлежащих установлению.

Однако, принимая во внимание трудоемкость работы по исследованию и оценке доказательств, добытых следствием, полагаем, что в ходе ее проведения целесообразно использовать типовые криминалистические программы изучения прокурором материалов уголовного дела.

Для удобства можно воспользоваться таблицей, которую следует заполнять по мере изучения материалов дела с указанием применительно к каждому обстоятельству, подлежащему установлению, какими доказательствами оно подтверждено, где находится источник этого доказательства, имеет ли оно дефекты и какого характера, какие факты должны быть установлены дополнительно. При такой организации работы к моменту окончания анализа материалов уголовного дела прокурор, во-первых, будет располагать информацией относительно того, какие из указанных обстоятельств достоверно установлены, какими доказательствами они подтверждаются, во-вторых, сможет оценить эти доказательства с точки зрения относимости, допустимости, достоверности и достаточности, в-третьих, установить, какие из обстоятельств нуждаются в дополнительной проверке.

Программа изучения материалов уголовного дела о невыплате заработной платы включает следующие вопросы¹:

1. Имеется ли в деле достаточная информация относительно факта и способа невыплаты заработной платы в течение периода, указанного в законе (по ч. 1 ст. 145¹ УК РФ — свыше трех месяцев при частичной невыплате; по ч. 2 ст. 145¹ УК РФ — свыше двух месяцев при полной невыплате либо выплате в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ):

1.1. Какого вида выплаты не производились работникам в течение периода, указанного в законе, относятся ли они к заработной плате²:

вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы;

¹ При формулировании вопросов программы использованы рекомендации, приведенные в следующих изданиях: Осипова Е. П. Указ. соч. 2011. С. 117—135; Данилова Н. А., Осипова Е. П. Анализ государственным обвинителем материалов уголовного дела о невыплате заработной платы и иных установленных законом выплат // Бюллетень практики участия прокурора в рассмотрении дел судами. СПб., 2009. Вып. 2. С. 157—163.

² Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которыми могут быть предусмотрены различного рода доплаты, надбавки и иные выплаты. В свою очередь, систему оплаты труда образуют тарифные ставки, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера, поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты.

надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам)¹ за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя².

Какие законодательные и иные нормативные акты, а также локальные акты данного работодателя (организации, физического лица) регулируют порядок, место, сроки выплаты заработной платы.

¹ Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

² Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : утв. постановлением Правительства Рос. Федерации от 24 дек. 2007 г. № 922.

1.2. Каков характер взаимных обязательств работников и работодателя (или филиала, представительства, иного обособленно-го структурного подразделения организации-работодателя) относительно выполнения работы и оплаты ее результатов.

1.3. На кого из работников организации (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работодателя — физического лица) были возложены обязанности по своевременному начислению и выплате заработной платы, кто фактически исполнял эти обязанности.

1.4. Как фактически производилось начисление и выплата заработной платы. Имелись ли особенности начисления и выплаты заработной платы, в том числе связанные с приемом на работу с испытательным сроком, депонированием заработной платы, выплатой заработной платы в неденежной форме¹, применением различного рода удержаний из заработной платы, увольнением работника. Если да, то в чем конкретно они заключались, в каких документах отражены, не противоречат ли требованиям действующего законодательства и локальных актов работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя), кем указанные документы утверждены, входило ли это в компетенцию данных лиц.

Не имел ли работодатель (или филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации-работодателя) договорные отношения с контрагентами, согласно которым на последних возлагались обязанности по выплате заработной платы работникам данного работодателя (указанного подразделения организации-работодателя). Если да, то какой порядок выплаты был предусмотрен и не нарушался ли он.

1.5. Способ невыплаты заработной платы: полная невыплата заработной платы (невыплата в полном объеме свыше двух меся-

¹ Согласно ст. 131 ТК РФ оплата труда может производиться как в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иных формах. Под последними понимаются неденежные формы оплаты труда, в частности выдача в качестве заработной платы продукции, которую производит работодатель, или других материально-производственных запасов, находящихся на его балансе (так называемая натуральная оплата труда), либо оказание услуг, которые работодатель может предоставить своему работнику в счет заработной платы. Неденежные формы оплаты труда могут применяться только с согласия самого работника, подтвержденного его письменным заявлением. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

цев); частичная невыплата заработной платы (выплата в размере менее половины подлежащей выплате суммы более трех месяцев); выплата заработной платы в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ свыше двух месяцев.

1.6. В связи с допущенным нарушением установленного порядка выплаты заработной платы, кем конкретно из работников организации (или указанного подразделения организации-работодателя, работодателя — физического лица) не были надлежащим образом исполнены служебные обязанности, послужило ли тому причиной решение руководителя организации (руководителя указанного подразделения организации-работодателя, работодателя — физического лица), если да, то в какой форме (устной или письменной) оно было выражено и каково его содержание.

1.7. Все ли документы, в которых нашли отражение факты невыплаты заработной платы изъяты, исследованы и приобщены надлежащим образом к материалам уголовного дела.

2. Установлен ли следствием правовой статус и финансовое состояние работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя):

2.1. С кем состоит в трудовых отношениях лицо (лица), которому не выплачивалась заработная плата: с организацией; филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя; физическим лицом, зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя либо вступившим в трудовые отношения с работником (работниками) в целях осуществления своей профессиональной деятельности или в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

2.2. Факт государственной регистрации работодателя (организации, индивидуального предпринимателя); работодателя — физического лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации (получения лицензии на осуществление соответствующего вида профессиональной деятельности работодателем — физическим лицом); полное наименование, организационно-правовая форма и форма собственности; фамилии (наименование) учредителей и их местонахождение. Факт принятия организацией-работодателем решения о создании филиала (представительства, иного обособленного структурного подраз-

деления). Какими правоустанавливающими документами это подтверждается.

2.3. Кто осуществлял руководство организацией (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации) в период невыплаты заработной платы.

2.4. Виды деятельности, осуществляемые работодателем (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя).

2.5. Финансовое состояние работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя):

2.5.1. В каких банках работодатель (или указанное подразделение организации-работодателя) имеет счета и вклады.

2.5.2. Имелись ли в период невыплаты заработной платы на банковских счетах и в кассе работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя) денежные средства. Если да, то достаточно ли их было для погашения имевшейся задолженности по заработной плате.

2.5.3. Если финансовое состояние работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) в период задолженности по заработной плате и предшествующий ее образованию период было устойчивым, то установлено ли следствием: как фактически расходовались денежные средства, имевшиеся в распоряжении работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя), каково целевое назначение этих расходов, чем они были обусловлены, соответствовали ли эти расходы видам деятельности, осуществляемым работодателем (или указанным подразделением организации-работодателя).

2.5.4. Если финансовое состояние работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) было неустойчивым или кризисным, то установлено ли следствием:

каким образом расходовались денежные средства, имевшиеся в распоряжении работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) в период невыплаты заработной платы и предшествующий период;

имелась ли у работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя) дебиторская задолженность, каков ее

характер: кто являлся дебиторами (контрагенты, сотрудники работодателя); сумма и период образования задолженности; факты ее погашения, кем, когда и каким образом (денежными средствами, в иной форме); в какой сумме погашалась задолженность и каким образом эти денежные средства расходовались; чем обосновано невострребование дебиторской задолженности, у кого, в какой сумме, каковы причины;

имелась ли у работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) кредиторская задолженность, каков ее характер: кто являлся кредиторами; сумма и период образования задолженности; факты ее погашения, кому, когда, каким образом (денежными средствами, в иной форме) и в какой сумме; чем обосновано погашение кредиторской задолженности.

2.6. Все ли документы, в которых нашли отражение сведения, подтверждающие правовой статус и финансовое состояние работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) изъяты, исследованы и приобщены надлежащим образом к материалам уголовного дела.

3. Подтверждается ли материалами уголовного дела правовой статус обвиняемого, виновность указанного лица, а также наличие обстоятельств, влияющих на характер и степень его вины:

3.1. Характеристика личности обвиняемого:

3.1.1. Фамилия, имя, отчество; место жительства; возраст; образование, семейное положение.

3.1.2. Кем является: руководителем организации; руководителем филиала (представительства, иного обособленного структурного подразделения организации); лицом, уполномоченным органом управления организации в порядке, установленном законами, иными нормативными актами, учредительными документами и локальными нормативными актами юридического лица временно либо по специальному полномочию исполнять обязанности руководителя организации (или руководителя указанного подразделения организации)¹; работодателем — физическим лицом.

¹ Имеется в виду достаточно распространенная ситуация, связанная с тем, что руководство организацией в течение определенного периода может осуществляться иным лицом, т. е. не являющимся руководителем организации. Речь идет о случаях, когда руководитель организации отсутствует по каким-либо причинам объективного или субъективного характера (отпуск, команди-

3.1.3. Применялись ли к указанному лицу меры прокурорского реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников в сфере оплаты труда. Не привлекалось ли оно к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст.ст. 195, 236 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) либо административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ). Если да, то какие конкретно меры, когда, в связи с какими нарушениями законодательства об оплате труда применялись, были ли указанные нарушения устранены и каким образом. Какими документами это подтверждается.

3.2. Правовое положение лица, допустившего невыплату заработной платы:

3.2.1. Кем и в установленном ли порядке лицо было назначено (избрано) на должность руководителя организации (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) либо уполномочено временно либо по специальному полномочию исполнять обязанности руководителя организации (или руководителя указанного подразделения организации), включая принятие решений по начислению и выплате заработной платы. Какими документами это подтверждается.

3.2.2. Кем является работодатель — физическое лицо: гражданином, зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя; частным нотариусом; адвокатом, учредившим адвокатский кабинет; иным лицом, с которым работник (работники) вступил в трудовые отношения в целях осуществления своей профессиональной деятельности; гражданином, с которым работник (работники) вступил в трудовые отношения в целях лич-

ровка, болезнь и др.), и его обязанности временно возлагаются на другое лицо, которое в данном случае будет являться исполняющим обязанности руководителя организации, т. е. лицом, временно наделенным специальными управленческими функциями.

Наряду с этим в акционерных обществах решением общего собрания акционеров полномочия единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) могут быть переданы по договору коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему). Решение о передаче полномочий единоличного исполнительного органа общества управляющей организации или управляющему принимается общим собранием акционеров только по предложению совета директоров (наблюдательного совета) общества.

ного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Какими документами это подтверждается.

3.3. Отсутствовал ли обвиняемый на работе в период невыплаты заработной платы. Если да, то по какой причине. Кто конкретно его замещал. Какими документами это подтверждается.

3.4. Не является ли обвиняемый учредителем (участником) данной организации, иного хозяйствующего субъекта. Если да, то какого (каких) хозяйствующего субъекта, когда им стал и какова доля его участия в уставном капитале организации. Какими документами это подтверждается.

3.5. Причины невыплаты заработной платы, какова роль обвиняемого в их возникновении.

3.6. Какие конкретно действия (бездействие) обвиняемого обусловили невыплату заработной платы.

3.7. Какие конкретно действия по обеспечению выплаты заработной платы были выполнены или предпринимались обвиняемым. Каковы полученные или предполагаемые результаты. Какими документами это подтверждается.

3.8. Производились ли в период невыплаты заработной платы какие-либо выплаты работникам, в том числе обвиняемому. Если да, то кому, когда, какого вида выплаты, в каком размере и в какой форме, что явилось основанием для этих выплат, их правомерность. Какими документами это подтверждается.

3.9. Осознавал ли обвиняемый, что в результате бездействия не исполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами по своевременной и в полном объеме оплате труда, т. е. не выплачивает заработную плату свыше установленного законом периода (в полном объеме свыше двух месяцев, частично более трех месяцев и (или) выплачивает в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ свыше двух месяцев). Если осознавал, то на что рассчитывал во избежание причинения вреда охраняемым законом конституционным правам работников. Если не осознавал, то чем объясняет невыплату.

3.10. Не относится ли невыплата заработной платы к действиям, совершенным в состоянии крайней необходимости.

3.11. Каким мотивом руководствовался обвиняемый:

3.11.1. При совершении преступления из корыстной заинтересованности установлено ли следствием: чем были обусловлены невыплаты (желанием получить или фактическим получением

материальной выгоды либо избавлением от материальных затрат); в чем конкретно выразилась полученная (желаемая) материальная выгода либо от каких конкретно материальных затрат избавился (желал избавиться) подсудимый; с какой целью не осуществлялась выплата заработной платы (получение имущественной выгоды или избавление от материальных затрат в свою пользу либо пользу других лиц).

3.11.2. Если совершено преступление из иной личной заинтересованности, установлено ли следствием: чем была обусловлена невыплата заработной платы (стремлением извлечь или фактическим извлечением выгоды неимущественного характера); в чем конкретно проявилась личная заинтересованность подсудимого.

3.12. Все ли документы, в которых нашли отражение сведения, подтверждающие перечисленные выше обстоятельства, изъяты, исследованы и приобщены надлежащим образом к материалам уголовного дела.

4. Правильно ли определен круг пострадавших в результате невыплаты заработной платы:

4.1. Кому конкретно, какого вида выплаты не были выплачены, относятся ли они к заработной плате. Какими документами подтверждается право указанных лиц на получение этих выплат. Если такие документы отсутствуют, то чем фактически подтверждается право граждан на получение заработной платы. Каково число потерпевших.

4.2. В какой сумме, в каком объеме (полная невыплата, частичная невыплата либо выплата в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ) и в течение какого периода не выплачивалась заработная плата каждому потерпевшему. Каков общий размер задолженности работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) перед своими работниками.

4.3. Установлены ли следствием факты погашения имевшейся задолженности по заработной плате. Если да, то кому конкретно, по каким видам выплат, в какой сумме и в какой форме.

4.4. Все ли потерпевшие установлены, признаны таковыми в установленном законом порядке и допрошены.

5. Имеется ли в деле достаточная информация относительно факта наступления тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы:

5.1. Какой характер имеют тяжкие последствия (физический, материальный (имущественный), неимущественный)¹, в чем конкретно они выразились.

¹ Часть 3 ст. 145¹ УК РФ устанавливает ответственность за деяния, предусмотренные чч. 1 и 2 данной статьи, если они повлекли тяжкие последствия. Указанные последствия могут иметь физический, имущественный и неимущественный (моральный) характер.

Установление тяжких последствий физического характера сопряжено с необходимостью получения сведений, касающихся состояния здоровья потерпевшего. В первую очередь это объясняется тем, что результатом невыплаты заработной платы может явиться смерть указанного лица, причинение тяжкого вреда или вреда средней тяжести здоровью по причине отсутствия средств на оплату дорогостоящего лечения работника или его близких, болезнь, в том числе психическое расстройство патологического генеза, самоубийство или попытка самоубийства потерпевшего.

Установление тяжких последствий имущественного характера предопределяет необходимость выяснения сведений, характеризующих имущественное состояние потерпевшего, поскольку результатом невыплаты заработной платы может явиться нехватка средств для приобретения продуктов питания, медикаментов и иных предметов первой необходимости, уплаты налогов, обслуживания жилого помещения (что, в свою очередь, порождает угрозу отключения газа, воды, электроэнергии), исключение из платного учебного заведения, утрата жилья в результате невыполнения финансовых обязательств перед кредитором, голод потерпевшего, бродяжничество, попрошайничество.

Так, приговором Борисовского районного суда Белгородской области генеральный директор ООО <...> К. был осужден по ч. 2 ст. ст. 145¹ УК РФ. В описательной части приговора указывается, что «преступные действия К. повлекли наступление тяжких последствий. Работники фабрики художественной керамики были поставлены в тяжелые жизненные условия, поскольку были лишены основных средств к существованию, испытывали затруднения в обеспечении семей продуктами питания, медикаментами и иными предметами первой необходимости, не могли своевременно произвести оплату за обучение детей и за коммунальные услуги. Работники вынуждены были занимать денежные средства для жизнеобеспечения себя и своих детей, были не в состоянии оплатить коммунальные услуги и поставлены под угрозу отключения газа, тепла, воды и электроснабжения» (см. Информационно-аналитический бюллетень Прокуратуры Нижегородской области. 2004. № 9).

Установление тяжких последствий неимущественного характера сопряжено с необходимостью получения информации о причинении потерпевшему морального вреда — невозможности удовлетворения потребностей (физиологических, духовных, культурных, интеллектуальных, социальных), психических страданий, чувства унижения человеческого достоинства, связанного с невозможностью обеспечить достойное существование себе и своим близким, постоянной необходимостью жить в долг.

Так, суд в своем постановлении указал на следующие последствия деяния, предусмотренного ст. 145¹ УК РФ: «Последствия совершенного деяния имели

5.2. Кому конкретно был причинен материальный ущерб и (или) вред жизни и здоровью. Правильно ли определен их характер и размеры.

5.3. Подтверждается ли материалами уголовного дела наличие причинной связи между невыплатой заработной платы и наступившими тяжкими последствиями.

5.4. Все ли документы, в которых нашли отражение факты наступления тяжких последствий, обусловленных невыплатой заработной платы, изъяты, исследованы и приобщены надлежащим образом к материалам уголовного дела.

6. Установлено ли следствием место и время совершения преступления:

6.1. Дата и место: государственной регистрации работодателя (организации, индивидуального предпринимателя); работодателя — физического лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; принятия решения о создании филиала (представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя).

6.2. Место фактического нахождения работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя).

6.3. Период образования задолженности по заработной плате по каждому факту невыплаты.

6.4. Дата назначения (избрания) обвиняемого на должность руководителя организации (руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) либо наделения его полномочиями временно или по специальному полномочию исполнять обязанности руководителя

большое значение для дискредитирования сельскохозяйственного комплекса края путем создания невыносимых условий труда для подавляющего большинства работников общества. Вследствие этого работники, а также члены их семей понесли значительные материальные и физические страдания, многие вынуждены были уволиться из хозяйства. Учитывая значительный процент безработицы в сельской местности края, ее неблагоприятные социальные последствия, совершенное деяние повлекло за собой усиление напряженности в обществе, подорвало веру в государственные институты, усилило негативные тенденции в сфере занятости на селе. Последствия рассмотрения настоящего дела имеют большое превентивное значение» (см. Архив суда судебного участка № 114 Абинского района Краснодарского края за 2008 г.).

организации (руководителя указанного подразделения организации), включая принятие решений о начислении и выплате заработной платы.

Период, в течение которого обвиняемый исполнял указанные обязанности.

6.5. Даты отсутствия обвиняемого на работе в период невыплаты заработной платы, а также время, в течение которого его замещал (исполнял обязанности) конкретный работник (работники).

6.6. Место и время:

начисления и выплаты заработной платы, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором;

фактического начисления и выплаты заработной платы;

производства работ потерпевшими, за выполнение которых им не была выплачена заработная плата;

поступления денежных средств на банковские счета и в кассу работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя) в период невыплаты и непосредственно ему предшествовавший период;

осуществления работодателем (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя) финансовых операций по расходованию денежных средств в указанный период;

осуществления каких-либо выплат работникам, в том числе по погашению задолженности по заработной плате;

выполнения обвиняемым действий (бездействия), обусловивших невыплату заработной платы, а также действий по обеспечению осуществления каких-либо выплат работникам, включая погашение имевшейся задолженности;

совершение действий, направленных на сокрытие допущенных невыплат;

фактического получения обвиняемым материальной выгоды, избавления от материальных затрат либо извлечения выгоды немущественного характера;

наступления тяжких последствий в результате невыплаты заработной платы.

7. Не имеется ли противоречий в свидетельских показаниях, не опровергаются ли они другими материалами уголовного дела.

8. Имеется ли в уголовном деле достаточная информация о компетентности экспертов, специалистов (образование, специальность, стаж работы по специальности, иные данные, свидетельствующие об их компетентности и надлежащей квалификации). Не имеется ли оснований для отвода эксперта (специалиста).

Соответствуют ли выводы судебных экспертиз иным материалам уголовного дела. Не имеется ли противоречий между заключениями различных судебных экспертиз.

9. Правильность и полнота установления обстоятельств, способствовавших совершению преступления. Приняты ли следователем меры к устранению указанных обстоятельств.

10. Законность предъявленного обвинения в преступлении, предусмотренном ст. 145¹ УК РФ, его обоснованность совокупностью собранных доказательств. Правильность квалификации инкриминируемого обвиняемому преступления. Соответствие формулировки обвинительного заключения постановлению о привлечении в качестве обвиняемого и материалам уголовного дела, все ли доказательства (подтверждающие обвинение и на которые ссылается сторона защиты) нашли отражение в обвинительном заключении, правильно ли отражено их содержание.

11. Обеспечение процессуальных прав и интересов участников досудебного производства по уголовному делу (потерпевшего (потерпевших), обвиняемого и др.), особенно если в материалах уголовного дела имеются ходатайства и жалобы на нарушения закона в ходе предварительного расследования.

12. Какие имеются пробелы, какого характера, есть ли возможность их восполнения в ходе судебного разбирательства.

Наиболее типичными пробелами и ошибками, допускаемыми в ходе расследования невыплаты заработной платы, являются:

нечетко определяется предмет преступления (в частности, не разграничивается оплата труда и доходы от самостоятельной деятельности — оплата работ, услуг по гражданскому договору, не составляющие предмет рассматриваемого преступления);

недостаточно четко обосновывается наличие у обвиняемого реальной возможности произвести выплаты своевременно и в полном размере;

в число обстоятельств, свидетельствующих о направленности умысла обвиняемого, включается нарушение установленной ст. 855 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ)

очередности списания денежных средств (ошибочность такого подхода заключается в том, что данная норма адресована кредитной организации, а не ее клиенту)¹;

¹ Наступление уголовной ответственности руководителя организации нередко связывается не только с невыполнением возложенной на него обязанности по выплате заработной платы, но и с несоблюдением им требований, предусмотренных ст. 855 ГК РФ. Ошибочность такого подхода заключается в том, что ст. 855 ГК РФ адресована банку и регламентирует очередность списания денежных средств (при их недостаточности) с банковского счета клиента. В соответствии с указанной нормой для удовлетворения всех предъявленных к клиенту банка требований списание денежных средств с его банковского счета осуществляется в следующей очередности:

в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств со счета для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов;

во вторую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту, по выплате вознаграждений по авторскому договору;

в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (контракту), а также по отчислениям в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и фонды обязательного медицинского страхования;

в четвертую очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим платежи в бюджет и внебюджетные фонды, отчисления в которые не предусмотрены в третьей очереди;

в пятую очередь производится списание по исполнительным документам, предусматривающим удовлетворение других денежных требований;

в шестую очередь производится списание по другим платежным документам в порядке календарной очередности.

Последовательность совершения кредитной организацией операций по списанию денежных средств по распоряжению клиента зависит от суммы денежных средств, находящихся на его счете. Если для осуществления текущих платежей денежных средств достаточно, то оплата предъявляемых расчетных документов осуществляется в порядке календарной очередности, т. е. по мере их поступления в кредитную организацию.

При недостаточности денежных средств на счете кредитная организация производит списание с соблюдением очередности, определенной ст. 855 ГК РФ. Очередность устанавливается исходя из приоритетности тех или иных категорий плательщиков. Для определенных случаев федеральными законами устанавливается специальная очередность удовлетворения требований кредиторов, а обязанности по ее соблюдению возлагаются на иных лиц: судебных приставов-исполнителей при распределении взысканных с должника денежных средств

отсутствие обоснования наличия у обвиняемого иной личной заинтересованности как мотива невыплаты заработной платы (в частности, не раскрывается, каким образом лицо путем нарушения прав наемных работников могло «создать видимость благополучия на плохо работающем предприятии», «сохранить свою должность», «повысить свой авторитет»);

неверная оценка мотива, которым руководствовалось лицо, в течение длительного времени не выплачивавшее заработную плату. В данном случае речь идет о подмене корыстной заинтересованности иной личной, и наоборот. Так, в частности, иную личную заинтересованность усматривают не в стремлении лица извлечь выгоду неимущественного характера, а, например, в желании: а) извлечь материальную выгоду для себя как учредителя (участника) коммерческой организации путем получения более высокой прибыли за счет невыплаты заработной платы; б) извлечь материальную выгоду для себя как учредителя (участника) иной коммерческой организации путем использования средств организации, имеющей задолженность по оплате труда (например, для погашения кредиторской задолженности, создания условий для благоприятной финансово-хозяйственной деятельности и т. п.); в) получить выгоду имущественного характера для себя или других лиц;

не устанавливается наличие у потерпевших юридических оснований на получение заработной платы;

при определении общественной опасности преступного деяния не учитывается количество потерпевших, общий размер задолженности, длительность невыплаты, которая в отдельных случаях может составлять несколько лет и может повлечь наступление тяжких последствий, предусмотренных ч. 3 ст. 145¹ УК РФ.

Наряду с этим достаточно часто в ходе предварительного расследования судебно-бухгалтерская экспертиза не назначается, а сведения, касающиеся размера невыплаченной заработной платы,

(ст.ст. 77 и 78 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 2 окт. 2007 г. № 229-ФЗ); ликвидационные комиссии по ликвидации юридических лиц (ст. 64 ГК РФ); конкурсных управляющих при проведении конкурсного производства (ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ, ст. 50.36 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» от 25 февр. 1999 г. № 40-ФЗ).

содержатся в различного рода документах, составленных бухгалтером работодателя.

По уголовным делам о преступлении, предусмотренном ст. 145¹ УК РФ, как правило, изымается значительный объем документов. Поскольку существенная часть этих документов является важными доказательствами, необходимо убедиться в полноте их изъятия.

По делам о невыплате заработной платы изымаются и исследуются следующие документы:

1. Правоустанавливающие документы работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя), имеющего задолженность по заработной плате: устав или учредительный договор (положение и иные документы, регламентирующие деятельность филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации); свидетельство о государственной регистрации; лицензия на осуществление соответствующего вида профессиональной деятельности работодателем — физическим лицом; свидетельство (уведомление) о постановке на налоговый учет в налоговом органе; документы, регламентирующие правовое положение исполнительных органов и конкретизирующие полномочия руководящих работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации); протоколы общих собраний участников (акционеров) и протоколы заседаний исполнительных органов.

Анализ этих документов позволяет установить полное наименование, организационно-правовую форму и форму собственности работодателя; время и место его государственной регистрации (создания филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации), лицензирования и постановки на налоговый учет; местонахождение работодателя (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) и место осуществления им хозяйственной деятельности; структуру организации; персональный состав ее учредителей, участников и органов управления; порядок назначения (избрания) и служебные полномочия последних.

2. Внутренняя документация работодателя (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя): организационно-распорядительные документы (приказы, распоряжения, служебные за-

писки и т. п.); договоры с контрагентами; документы бухгалтерского учета и отчетности, в том числе свидетельствующие о совершении работодателем (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации) хозяйственных и финансовых операций в связи с выполнением договорных обязательств (о количестве изготовленной продукции, объеме выполненных работ, оказанных услуг, расчетах, взаимозачетах и т. п.).

В ходе анализа организационно-распорядительных документов устанавливается, кто, кем и когда был назначен на должность руководителя организации (или руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации); кто, в течение какого периода замещал (исполнял обязанности) руководителя организации (или руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) и каковы полномочия этого лица.

Анализ договоров с контрагентами и документов бухгалтерского учета и отчетности позволит выяснить хозяйственные связи работодателя (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) и их характер; факт осуществления им хозяйственной (профессиональной) деятельности в период невыплат и предшествующий им период; наличие или отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности, период ее образования и размеры, факты погашения указанной задолженности; какие конкретно операции с денежной наличностью совершались в указанный период (в том числе по осуществлению каких-либо выплат работникам).

К числу внутренних документов работодателя (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя), регулирующих трудовые отношения, относятся: коллективный договор; штатное расписание; положения об оплате труда и премировании; документы, регламентирующие порядок документального оформления и отражения в учете выдачи заработной платы в натуральной форме и порядка формирования цен на товары (работы, услуги), выдаваемые работникам; перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, работники которых имеют право на доплаты; список работ, профессий,

должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день; трудовые договоры, заключенные с работниками.

Анализ указанных документов позволит установить характер взаимных обязательств работников и работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя), а именно: применяемые формы и системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования; порядок и условия выплаты заработной платы и премий; порядок выплаты компенсаций и доплат; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

Самостоятельную группу внутренних документов работодателя образуют документы по учету кадров, рабочего времени и расчетов по оплате труда¹.

К документам по учету кадров² относятся: приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1), приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма № Т-1а); личная карточка (форма № Т-2), личная карточка государственного (муниципального) служащего (форма № Т-2ГС (МС))³; учетная карточка

¹ Применительно к указанной группе документов полагаем необходимым отметить, что в соответствии с п. 9 Порядка учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей выполнение хозяйственных операций, связанных с осуществлением предпринимательской деятельности и деятельности, осуществляемой частными нотариусами, должно подтверждаться первичными документами. Указанные документы должны быть составлены по форме, содержащейся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденных Госкомстатом России (см. об этом: Порядок учета доходов и расходов и хозяйственных операций для индивидуальных предпринимателей : утв. приказом Минфина России и МНС России от 13 авг. 2002 г. № 86н/БГ-3-04/430.)

² Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата России «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» от 5 янв. 2004 г. № 1.

³ Личная карточка государственного (муниципального) служащего применяется для учета лиц, занимающих государственные (муниципальные) должности государственной (муниципальной) службы.

научного, научно-педагогического работника (форма № Т-4); приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5), приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (форма № Т-5а); приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6), приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма № Т-6а); приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8), приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (форма № Т-8а); приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма № Т-11), приказ (распоряжение) о поощрении работников (форма № Т-11а); трудовая книжка.

К документам по учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда¹ относятся: табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12), табель учета рабочего времени (форма № Т-13); лицевой счет (форма № Т-54 и форма № Т-54а); записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-60); записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-61); акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы (форма № Т-73); расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49), расчетная ведомость (форма № Т-51), платежная ведомость (форма № Т-53)²; журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т-53а).

Что касается документов по депонированию заработной платы, то изучение осуществляется с целью:

установления факта (фактов) депонирования заработной платы, когда, кому конкретно и в какой сумме выдавалась депонированная заработная плата;

¹ Формы данных документов утверждены постановлением Госкомстата России «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате» от 5 янв. 2004 г. № 1.

² Согласно п. 17 Порядка ведения кассовых операций оплата труда выплата пособий по социальному страхованию и стипендий производится по платежным (расчетно-платежным) ведомостям без составления расходного кассового ордера на каждого получателя. Разовые выдачи денег по оплате труда отдельным лицам производятся, как правило, по расходным кассовым ордерам (см.: Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации : утв. решением Совета директоров Центрального банка России от 22 сент. 1993 г. № 40).

определения обоснованности депонирования заработной платы конкретным работникам;

выяснения, не скрывались ли под видом депонирования факты невыплаты заработной платы.

При этом полагаем важным отметить, что депонированию подлежат не начисленные суммы заработной платы в пользу работников, не получивших вовремя суммы оплаты труда, а суммы, причитающиеся к выдаче им на руки. Поэтому в случае задержки выплаты заработной платы или ее частичной выдачи, невыданные суммы к депонированным относиться не могут. Иными словами, отнесение на депонент возможно в ситуации, когда заработная плата выдавалась всем работникам, но не была выдана отдельным из них, отсутствующим по каким-либо причинам.

Основным документом по учету расчетов по депонированной заработной плате является книга учета депонированной заработной платы, которая открывается на год и заполняется на основании данных реестров депонированных сумм. Выдача депонированных сумм отдельным работникам наличными осуществляется по расходному кассовому ордеру, а если получателей несколько, то может составляться отдельная платежная ведомость.

Для погашения сумм заработной платы, отнесенных на расчеты с депонентами, могут быть также использованы безналичные перечисления на счета в банках (на основании заявления работника) или натуральная форма оплаты труда (по соглашению между работником и работодателем).

Таким образом, путем анализа документов по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда устанавливаются следующие обстоятельства: факт начисления (неначисления) работникам заработной платы; наличие у работодателя (или в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации-работодателя) всех необходимых документов, являющихся основанием для начисления и выплаты конкретным работникам заработной платы, когда и кем эти документы составлялись и подписывались; период, за который заработная плата не начислялась и (или) не выплачивалась, в какой сумме (помесячно применительно к каждому конкретному работнику и в целом ко всем потерпевшим); факты погашения задолженности по заработной плате, кому конкретно, когда, в каком размере и в какой форме; факты выплаты конкретных платежей отдельным работникам.

И наконец, изучение внутренних документов работодателя (или филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) из числа вышеперечисленных позволит выяснить, применялись ли к работникам какие-либо штрафные санкции и иные удержания из заработной платы, в том числе не предусмотренные законодательством о труде.

3. Документы органов государственной регистрации, налоговых и лицензирующих органов.

Сведения, содержащиеся в этих документах, позволяют, во-первых, установить обстоятельства, связанные с государственной регистрацией работодателя; во-вторых, выяснить обстоятельства, касающиеся постановки работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) на налоговый учет, а также получить сведения о полноте и своевременности уплаты им налогов, имевших место фактах нарушений налогового законодательства по операциям, связанным с расчетами по оплате труда и их характере; в-третьих, выяснить, в каких конкретно кредитных организациях, когда и какие виды банковских счетов были открыты работодателем (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя); в-четвертых, проверить факт выдачи работодателю соответствующей лицензии.

4. Банковские документы и документы по расчетно-кассовому обслуживанию работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя): договоры на открытие банковских счетов (расчетных, текущих, валютных, депозитных и др.); карточки с образцами подписей и оттиска печати; копии лицевых счетов за исследуемый период и денежные чеки; платежные поручения, аккредитивы, чеки, платежные требования, инкассовые поручения; кредитные дела.

В результате анализа перечисленных документов устанавливаются следующие обстоятельства: круг лиц, за чьей подписью банк принимал расчетные документы работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя); какого рода операции за исследуемый период совершались по каждому из открытых счетов, ко-

гда конкретно и в каких суммах; перечень контрагентов, с которыми осуществлялись расчеты и характер этих расчетов.

Перечисленные документы исследуются в целях получения сведений, подтверждающих или опровергающих факт наличия у работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) денежных средств для выплаты заработной платы как в период ее невыплаты, так и в период, непосредственно ему предшествующий, а также факты расходования денежных средств в указанный период и характер этих расходов.

5. Материалы инспекционных проверок, проводимых должностными лицами и органами федеральной инспекции труда.

В результате анализа указанных документов устанавливаются следующие обстоятельства: факты нарушений работодателем (или филиалом, представительством, иным обособленным структурным подразделением организации-работодателя) законодательства Российской Федерации о труде и их характер; предъявлялись ли работодателю (или указанному подразделению организации-работодателя) обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений и были ли они устранены; кто конкретно был признан виновным в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; привлекались ли виновные лица к дисциплинарной и административной ответственности; передавались ли материалы по фактам выявленных нарушений в правоохранительные органы для привлечения виновных лиц к уголовной ответственности.

6. Материалы, связанные с судебным рассмотрением дел о погашении дебиторской задолженности контрагентами: копии исковых заявлений с отметкой о принятии к производству и приложенные к ним документы, а также судебные постановления.

Анализ указанных документов позволит выяснить, какие конкретно меры предпринимал руководитель организации (или руководитель филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя, работодатель — физическое лицо) в целях взыскания дебиторской задолженности, когда и какова их результативность.

Тщательное изучение вышеперечисленных документов позволит прокурору, во-первых, прийти к следующим выводам: а) правильно ли определено правовое положение работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного

подразделения организации-работодателя); б) установлен ли факт осуществления хозяйствующим субъектом экономической (профессиональной) деятельности, ее характер и интенсивность; в) определено ли наличие у руководителя организации (или у руководителя филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя, работодателя — физического лица) реальной возможности по своевременной выплате заработной платы; г) установлены ли причины ее невыплаты; во-вторых, определить, все ли документы, в которых нашли отражение сведения, подтверждающие установленные по делу обстоятельства, изъяты, исследованы и приобщены надлежащим образом к материалам уголовного дела, какие из них имеют первостепенное значение и являются бесспорными доказательствами.

При анализе материалов уголовного дела целесообразно ознакомиться с содержанием имеющихся в нем заключений экспертов (специалистов) и дать им оценку.

Как правило, при расследовании рассматриваемого преступления назначаются судебно-бухгалтерская и судебно-экономическая экспертизы либо комплексная экономико-бухгалтерская судебная экспертиза с привлечением в качестве экспертов лиц, обладающих специальными знаниями в области бухгалтерского учета и экономики. К числу основных задач, решаемых с помощью указанных экспертиз, относятся: определение финансового состояния работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) в период невыплаты заработной платы и предшествующий период; оценка финансово-хозяйственной деятельности работодателя (или указанного подразделения организации-работодателя) в период невыплаты заработной платы и предшествующий период; определение вида причитающихся работникам выплат, их объема (полная невыплата, частичная невыплата либо выплата в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ), размера и периода невыплаты заработной платы; оценка структуры, динамики образования и погашения дебиторской и кредиторской задолженности работодателя (или филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации-работодателя) в период невыплаты заработной платы и предшествующий период.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. АНАЛИЗ ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ ПРОВЕРКИ СООБЩЕНИЯ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	3
2. АНАЛИЗ ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ УГОЛОВНОГО ДЕЛА О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	12

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

*Наталья Алексеевна ДАНИЛОВА,
доктор юридических наук, профессор*

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОКУРОРОМ МАТЕРИАЛОВ УГОЛОВНОГО ДЕЛА О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Конспект лекции

Редактор *О. Е. Тимоцук*
Компьютерная верстка *Т. И. Павловой*

Подписано в печать 14.12.2013 г. Бум. тип. № 1.
Гарнитура “Times New Roman Cyr”. Печ. л. 2,25.
Уч.-изд. л. 2,25. Тираж 500 экз. (1-й завод 1—130). Заказ 2085.

Редакционно-издательская лаборатория
Санкт-Петербургского юридического института (филиала)
Академии Генеральной прокуратуры РФ

Отпечатано в Санкт-Петербургском юридическом институте (филиале)
Академии Генеральной прокуратуры РФ

191104, Санкт-Петербург, Литейный пр., 44