

Е.А. Омаров

*Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,
г. Нур-Султан, Республика Казахстан*

ВОПРОСЫ КВАЛИФИКАЦИИ НЕОДНОКРАТНОЙ ЗАДЕРЖКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ И В УСТАНОВЛЕННЫЕ СРОКИ (Ч.3 СТ.152 УК РК)

Аннотация. В представленной статье рассмотрена ответственность за неоднократную задержку выплаты заработной платы по уголовному законодательству Республики Казахстан. Изучение данных уголовной статистики, материалов более 100 досудебных расследований и уголовных дел, рассмотренных судами, позволили выявить проблемные вопросы расследования и квалификации неоднократной задержки выплаты заработной платы. Установлены недостатки исчисления сроков давности органами досудебного расследования, причиной которого является делящийся характер уголовного правонарушения.

Автор пришел к выводу о неэффективности рассматриваемой статьи в силу отсутствия обвинительных приговоров при многочисленных заявлениях физических лиц о невыплате заработной платы. Более того, примирение с потерпевшим не влечет негативных последствий для виновного, что порождает злоупотребление данным правом в незаконных целях. По результатам изучения предлагается упразднить уголовную ответственность с усилением административной ответственности.

Ключевые слова: невыплата заработной платы; задержка заработной платы; трудовые права; жалобы работника; привлечение работодателя; административная преюдиция; полный объем; установленные сроки.

Е.А. Омаров

*Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары
академиясы, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан Республикасы*

ЖАЛАҚЫНЫ ТОЛЫҚ КӨЛЕМДЕ ЖӘНЕ БЕЛГІЛЕНГЕН МЕРЗІМДЕ ТӨЛЕНУІН БІРНЕШЕ РЕТ КІДІРТУДІ САРАЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ (ҚР ҚК 152-Б. 3-Б.)

Аннотация. Ұсынылған мақалада Қазақстан Республикасының қылмыстық заңнамасы бойынша жалақының толық төленуі бірнеше рет кідіргені үшін жауапкершілік қарастырылған. Қылмыстық статистика туралы деректерді, 100-ден астам сотқа дейінгі тергеу материалдарын және соттар қараған қылмыстық істерді зерделеу жалақыны төлеуді бірнеше рет кідіртуді тергеу және саралау проблемалық мәселелерін анықтауға мүмкіндік берді. Сотқа дейінгі тергеу органдарының ескіру мерзімдерін есептеудегі кемшіліктер анықталды, оның себебі қылмыстық құқық бұзушылықтың ұзаққа созылған сипаты болып табылады.

Автор жеке тұлғалардың жалақыны төлемеу туралы көптеген мәлімдемелерімен айыптау үкімдерінің болмауына байланысты мақаланың тиімсіздігі туралы қорытындыға келді. Сонымен қатар, жәбірленушімен татуласу кінәліге теріс әсер етпейді, бұл осы құқықты заңсыз мақсаттарда теріс пайдалануды тудырады. Зерделеу нәтижесінде әкімшілік жауапкершілікті күшейте отырып, қылмыстық жауапкершілікті жоюды ұсынады.

Түйінді сөздер: жалақыны төлемеу; жалақыны кідірту; еңбек құқығы; қызметкердің шағымдары; жұмыс берушіні тарту; әкімшілік преюдиция; толық көлем; белгіленген мерзімдер.

Y.A. Omarov

*The Law Enforcement Academy under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan,
Nur-Sultan c., the Republic of Kazakhstan*

QUALIFICATION ISSUES OF THE REPEATED DELAYS IN FULL AND TIMELY PAYMENT OF SALARIES (PART 3 OF THE ARTICLE 152 OF THE CRIMINAL CODE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN)

Abstract. The article deals with the responsibility for repeated delays payment of salary under the Criminal legislation of the Republic of Kazakhstan. The study of data on criminal statistics, materials of more than 100 pre-trial investigations and criminal cases considered by the courts, allowed the author



to identify problematic issues of investigation and qualification of repeated delays in payment of salary. Shortcomings in calculating the statute of limitations of pre-trial investigation bodies was identified, the reason for which is the continuing nature of the criminal offense.

As a result of the study the author concludes that the article is ineffective due to the lack of convictions in the case of numerous statements by individuals about non-payment of salary. Moreover, reconciliation with the victim does not entail negative consequences for the perpetrator, which leads to the abuse of this right for illegal purposes. Taking into account the results of the paper it is proposed to abolish criminal liability with increased administrative responsibility.

Keywords: non-payment of wages; delay in wages; labor rights; employee complaints; involvement of the employer; administrative prejudice; full scope; set deadlines.

Последствия пандемии COVID-19 безжалостно обнажили слабые места рынков труда. Приостановлена деятельность крупных и мелких предприятий, сокращена продолжительность рабочего времени, увольняется персонал. Закрытие торговых центров и ресторанов, отмена авиарейсов и бронирования гостиниц, переход предприятий на удаленную работу поставило на грань краха многих. При этом, первыми работу потеряли те, у кого она и так не была стабильной: продавцы, официанты, кухонный персонал, грузчики, уборщики. По оценкам МОТ (далее – Международная организация труда), в дальнейшем лишиться работы могут до 25 миллионов человек, а потери доходов работников составят не менее 3,4 триллионов долларов США [1].

В этой связи, в условиях пандемии COVID-19, особую значимость приобретают вопросы защиты трудовых прав граждан. Традиционный подход к правовому регулированию государством трудовых отношений становится недостаточным [2]. Учитывая большую общественную опасность правонарушений в сфере труда, на их защиту направлен уголовно-правовой механизм.

Являясь составной частью конституционных прав и свобод, трудовые права

граждан Республики Казахстан обеспечиваются комплексом надежных правовых гарантий, в т.ч. уголовным законом [3, 41 стр.].

При обращении к статистическим данным за последние 8 лет о количестве заявлений, поступивших в суд первой инстанции о выплате заработной платы работодателями, видим незначительное снижение обращений с 3497 в 2012 году до 3344 в 2019 году. Самое высокое число обращений приходится на 2017 год – 4683 заявлений. Наиболее высокое количество поступивших (4683) заявлений о взыскании заработной платы и доля удовлетворенных (1525) приходится также на 2017 год – 37,1%. В целом, за указанный период среднее значение доли удовлетворенных заявлений составляет 31,8%, т.е. удовлетворяется лишь каждое третье заявление о выплате.

Особый интерес вызывает участие прокурора в рассмотрении дел о выплате заработной платы. Так, до 2015 года включительно, прокуроры участвовали почти в 63% судебных заседаниях по рассмотрению заявлений о выплате заработной платы. В 2016 году этот показатель достиг всего 3,7% от всех рассмотренных судами дел, что, опираясь на статистические данные, не повлияло на количество удовлетворенных судом заявлений [4].

Заявления	Годы	Поступило	Удовлетворено	С участием прокурора
О выплате заработной платы	2012	3497	1074	2308
	2013	3712	1265	2358
	2014	4293	1418	2720
	2015	4429	1376	2784
	2016	4108	1525	152
	2017	4683	1543	110
	2018	4191	1248	75
	2019	3344	871	119

Таблица № 1. Количество исковых заявлений, поступивших в суд 1 инстанции с требованиями о выплате заработной платы по РК за 2012-2019 годы.

Уголовная статистика свидетельствует, что в сравнении с 2015 годом наблюдается снижение количества, как зарегистрированных досудебных расследований, так и досудебных расследований прекращенных по реабилитирующим основаниям и снятых с учета, почти в 2 раза. На высоком уровне остается количество уголовных правонарушений, прекращенных по реабилитирующим основаниям (за отсутствием события и состава преступления, жалобы по делам частного характера) и в последу-

ющем снятых с учета. К примеру, в 2019 году по статье 152 Уголовного Кодекса Республики Казахстан (далее – УК РК) в общем зарегистрировано 92 уголовных правонарушений, из которых 73% прекращены по реабилитирующим основаниям, и в последующем сняты с учета как зарегистрированные. Вместе с тем, 6 уголовных дел прекращено по нереабилитирующим основаниям (примирение сторон) и лишь 1 направлено в суд, которое прекращено по этим же основаниям [4].

Нарушение трудового законодательства РК	зарегистрировано					суд					прекращено по нереабилитирующим основаниям					прекращено по реабилитирующим основаниям и снято с учета				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
ст.152 ч.3 УК РК	42	10	2	21	25	0	0	0	0	1	2	4	1	0	6	142	125	30	15	67

Таблица № 2. Количество досудебных расследований по ст. 152 ч.3 УК за 2015-2019 годы по РК.

Уголовное правонарушение в сфере трудовых отношений, предусмотренное ч.3 ст.152 УК РК относится к проступкам. Диспозиция ст.152 УК РК бланкетная, в определении конкретного действия она отсылает к Трудовому Кодексу и другим правовым актам в трудовой сфере.

Родовым объектом уголовных правонарушений против трудовых прав граждан выступают общественные отношения, обеспечивающие и гарантирующие осуществление личностью его социальных и других функций, закрепленных в Конституции РК. Непосредственным объектом преступления, связанного с нарушением установленных законом условий оплаты труда, квалифицируемых ч.3 ст. 152 УК РК выступает конституционное право каждого гражданина на вознаграждение за труд, по количеству и качеству, установленному трудовым договором. Предметом уголовного правонарушения выступают как наличные, так и безналичные денежные средства.

Состав уголовного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст.152 УК РК относится к формальным.

Часть 3 ст.152 УК РК содержит норму, которая характеризуется задержкой лицом, выполняющим управленческие функции, выплаты заработной платы неоднократно.

Объективная сторона выражена в преступном бездействии относительно объекта, так как заработная плата «задерживается», т.е. действия должностного лица пассивны, а также в преступном действии, поскольку должностное лицо использует денежные средства на иные цели, т.е. активно направляет эти средства на определенные цели.

Объективная сторона данного преступления совершается путем действия и бездействия, причем задержка заработной платы представлена в виде бездействия, а направление денежных средств – в виде действия.

Однако остается открытым вопрос о неоднократности данного деяния. Согласно диспозиции ч.3 ст.152 УК РК, должностное лицо подлежит уголовной ответственности только после совершения им нескольких таких действий.

В ч.1 ст.12 УК РК под неоднократностью уголовных правонарушений признается совершение двух или более деяний, предусмотренных одной и той же статьей или частью статьи Особенной части УК РК.

Неоднократность в юридической литературе имеет различные толкования. Так, по мнению д.ю.н., профессора С.М. Рахметова, под неоднократной задержкой заработной платы следует считать «не только



задержку выплаты заработной платы одному человеку два и более раза, но и задержку выплаты заработной платы по одному разу нескольким лицам» [5, 438 стр.]. Подобное мнение присуще и другим казахстанским ученым, которые под понятием неоднократности обозначают задержку заработной платы два и более раза в течение года [6, 365 стр.]. С подобным мнением следует не согласиться, так как необходимо исходить из умысла виновного.

При этом, количественный показатель по работникам следует отнести к продолжаемому преступлению, т.к. объективная сторона выражена рядом одинаковых противоправных деяний, которые охватываются единым умыслом и целью и не образуют неоднократность.

Виновный, используя денежные средства на иные цели, может не преследовать цель не выплаты заработной платы одному или нескольким работникам, его намерения могут сводиться к использованию денежных средств определенного размера или суммы не по назначению.

К примеру, по досудебному расследованию по факту невыплаты заработной платы двум работникам гр.П. и гр.Щ. органом досудебного расследования действия директора гр.П. квалифицированы как неоднократность. При этом, факт невыплаты заработной платы в предыдущих месяцах не выяснялся [7].

В вышеуказанных случаях, органами уголовного преследования признак неоднократности необоснованно квалифицирован в связи с наличием заявлений двух работников, которым одновременно не выплачена заработная плата. Иными словами взят за основу количественный признак в отношении нескольких лиц, а не кратный.

При указанных обстоятельствах нивелируется институт административной ответственности, который должен служить преюдицией, нарушается признак равенства всех перед законом. На наш взгляд, привлечение к уголовной ответственности работодателя, единожды допустившего невыплату двум и более работникам, не должно образовывать состав преступления. Другое дело, если руководитель

более двух раз не выплатил заработную плату одному работнику.

Таким образом, невыплата заработной платы нескольким работникам не подпадает квалификации как неоднократность.

Необходимо отметить, что Кодекс об административных правонарушениях Республики Казахстан (далее – КоАП РК) в ч.1 ст.87 предусматривает административную ответственность за невыплату заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым законодательством Республики Казахстан. При этом, объективная сторона административного правонарушения почти идентична с объективной стороной уголовного проступка. Особый интерес вызывает отсутствие разграничения между административным и уголовным правонарушением по сумме ущерба и срокам. В обоих случаях дело возбуждается независимо от размера невыплаченной заработной платы.

Форма совершения – в административном – невыплата, а в уголовном – неоднократная задержка выплаты в полном объеме и в сроки.

Часть 2 ст.87 КоАП РК предусматривает более строгую ответственность за повторное совершение данного правонарушения в течение года после наложения взыскания. Именно данное обстоятельство вызывает проблему в разграничении неоднократности уголовно наказуемого деяния, от повторности, предусмотренной КоАП РК.

В данной части необходимо обратиться к теоретическим изысканиям и историческим аспектам института административной преюдиции.

Так, по мнению ученых, административная преюдиция – это придание уголовно-правовой нормой факту законного и обоснованного применения административного взыскания за проступок значения необходимого предварительного условия признания совершенного после этого деяния (аналогичного по объективной стороне) – преступлением [8, 8 стр.].

Ранее УК РК 1997 года предусматривал статью 10-1 «Административная преюдиция», суть которой заключалась в установлении уголовной ответственности за повторное совершение административного правонарушения.

Для привлечения к уголовной ответственности, в обязательном порядке, должны были предшествовать неоднократные факты привлечения лица к административной ответственности за то же деяние. Однако, с принятием нового УК РК 2014 года, данный институт упразднен.

В настоящее время административная преюдиция в уголовном законодательстве отсутствует. Но из логики диспозиции ст.152 ч.3 УК РК следует, что привлечению к уголовной ответственности должен предшествовать факт невыплаты заработной платы. В то же время, законом не установлено каким образом должны быть выражены и установлены факты неоднократной невыплаты заработной платы: систематические жалобы работников, наличие административных дел по факту невыплаты заработной платы не возбуждались, к административной ответственности никто не привлекался [9].

К примеру, 20 ноября 2015г. по заявлениям гр.П. и гр.Б. по фактам невыплаты заработной платы с февраля по май 2014 года, начато досудебное расследование по ст.152 ч.3 УК РК в отношении работодателя директора товарищества с ограниченной ответственностью «Ж-С и Компания». В ходе изучения материалов дела установлено, что государственным инспектором труда ранее проверки не проводились, административные дела по факту невыплаты заработной платы не возбуждались, к административной ответственности никто не привлекался [9].

Таким образом, отсутствует четкое разграничение между административной и уголовной ответственностью. В некоторых случаях, руководители организаций привлекаются к уголовной ответственности за невыплату заработной платы более чем за 4 месяца, иные – к административной.

В зарубежной литературе к «невыплате заработной платы» применяется термин «хищение зарплаты» (wage theft), что является серьезным нарушением [10]. Вместе с тем, в некоторых государствах данный вид нарушения не относится к уголовному правонарушению [11].

Верно отмечено австралийскими учеными, что меры исключительно гражданско-правовой ответственности не позво-

ляют обеспечивать защиту трудовых прав граждан от невыплаты заработной платы.

Вместе с тем, полная криминализация данного вида деяния отразится на социально-экономическом положении как самих работников, так и работодателей. В этой связи ими предлагается признать уголовно наказуемым деянием по «хищению» заработной платы на систематической основе, что несет более общественно-опасные последствия [12].

Учитывая данные таблицы 1, можно отметить, что за защитой своих трудовых прав в уголовном порядке обратилось лишь 4% в 2015 году и 0,6% в 2017 году. Иными словами, уголовно-правовой способ защиты трудовых прав среди граждан остается невостребованным. Учитывая отсутствие обвинительных приговоров по ч.3 ст.152 УК РК за последние 5 лет, при актуальности вопроса невыплаты заработной платы, данный механизм показывает свою неэффективность.

Более того, изучение уголовных дел и анализ судебной практики и практики прекращения досудебных расследований, мы пришли к выводу, что подозреваемые, обвиняемые и подсудимые не несут никакие негативные последствия и финансовые затраты от уголовного преследования. Единственное, что претерпевают данные лица, это сохранение в системе Едином реестре досудебных расследований сведений о прекращении уголовных дел в отношении них по нереабилитирующим основаниям, что не влечет правовых последствий.

Иными словами, виновный, умышленно не выплачивая заработную плату достоверно знает, что даже в случае начала уголовного преследования, он может на любом этапе возместить ущерб потерпевшим и примириться, т.е. приговор не состоится, наказание назначено не будет. Процессуальные издержки по данной категории уголовных дел практически отсутствуют. Ответственность юридического лица за невыплату заработной платы его руководителем уголовный процесс не предусматривает.

Определенную трудность представляет необходимость доказывания нецелевого использования работодателем денежных средств на иные цели, не связанные с



заработной платой. Для этих целей требуются специальные знания эксперта или специалиста. Наиболее приемлемым методом доказывания указанного обстоятельства является проведение судебно-бухгалтерской экспертизы или аудита деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя на предмет целевого использования денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы.

Из указанного следует, что назначение судебно-бухгалтерской экспертизы или аудита является обязательным следственным действием в процессе расследования данной категории дел. С другой стороны, проведение досудебного расследования, с обязательным назначением аудита или бухгалтерской экспертизы влечет негативные последствия для работодателя. Иной раз, полномочия органа уголовного преследования могут быть использованы для незаконного вмешательства в предпринимательскую деятельность и быть инструментом злоупотребления или давления на бизнес. В этой связи, полагаем, что диспозиция ч.3 ст.152 УК РК подлежит совершенствованию в части использования денежных средств на иные цели.

Таким образом, лицо, выполняющее управленческие функции не претерпевает негативных последствий от уголовного преследования за выплату заработной платы в полном объеме и в установленные сроки в связи с использованием денег на иные цели, что позволяет судить о неэффективности рассматриваемой уголовно-правовой нормы.

Субъект уголовного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 152 УК РК является специальным – вменяемое физическое лицо, достигшее ко времени совершения уголовного правонарушения шестнадцатилетнего возраста, выполняющее управленческие функции.

Согласно п.19 ст.3 УК РК, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, понимается лицо, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные обязанности в организации, не являющейся государственным органом, органом местного

самоуправления либо организацией, доля государства в которой составляет более пятидесяти процентов. По мнению А.В. Серебренникова субъектом является должностное лицо организации [13].

Вместе с тем, из диспозиции статьи непонятно являются ли учредители или акционеры организации субъектами уголовного правонарушения. Для уяснения ситуации необходимо обратиться к сфере гражданского права.

Так, в соответствии со ст.60 ГК РК высшим органом хозяйственного товарищества является общее собрание его участников (учредителей). Исполнительным органом (коллегиальный и (или) единоличный) хозяйственного товарищества осуществляется текущее руководство его деятельностью и подотчетный общему собранию его участников. Единоличный орган управления может быть избран не из числа его участников.

Более того, участники хозяйственного товарищества имеют право участвовать в управлении делами хозяйственного товарищества в порядке, определенном учредительными документами; получать информацию о деятельности хозяйственного товарищества и знакомиться с его документацией; принимать участие в распределении чистого дохода, иные права, предусмотренные законодательными актами и учредительными документами.

Общеизвестно, что самой распространенной формой организации хозяйственного товарищества является товарищество с ограниченной ответственностью. В соответствии со ст.79 Гражданского Кодекса Республики Казахстан (далее – ГК РК) к исключительной компетенции общего собрания участников товарищества с ограниченной ответственностью относится избрание (назначение) исполнительного органа и досрочное прекращение их (его) полномочий, а также принятие решения о передаче товарищества или его имущества в доверительное управление и определение условий такой передачи; утверждение финансовой отчетности товарищества и распределение его чистого дохода; избрание и досрочное прекращение полномочий наблюдательного совета и (или) ревизионной комиссии (ревизора) товарищества, а также утверждение отчетов и

заклучений ревизионной комиссии (ревизора) товарищества.

Иными словами, исполнительный орган (директор) полностью подотчетен и подчиняется учредителю(-ям). Данные положения гражданского законодательства свидетельствуют, что учредитель, наряду с директором также наделен полномочиями организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера, что позволяет его признать субъектом рассматриваемого уголовного правонарушения. Так, директор, назначенный учредителем, юридически ему подотчетен и находится в его зависимости. Соответственно указания учредителя, в том числе о распределении денежных средств, являются обязательными для директора, которые могут повлечь нарушение трудовых прав работников по получению заработной платы. Допустим, учредитель может дать указание о приобретении имущества за счет денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы. При указанных обстоятельствах, учредитель, наряду с директором, исполнившим заведомо незаконный приказ (указание), в силу ст.38 УК РК (лицо, совершившее умышленное уголовное правонарушение во исполнение заведомо незаконных приказа или распоряжения, несет уголовную ответственность на общих основаниях), будет являться субъектом уголовного правонарушения.

Вместе с тем, вопрос вины учредителя в неоднократной задержке выплаты заработной платы в полном объеме и в установленные сроки, в связи с использованием денег на иные цели лежит уже в уголовно-процессуальной плоскости и зависит от криминалистических тактик и методов доказывания.

Таким образом, субъектом уголовного правонарушения, предусмотренного ч.3 ст.152 УК РК является как учредитель (собственник), так и руководитель (исполнительный орган).

Данное предложение представляется альтернативой уголовной ответственности юридических лиц за невыплату заработной платы, эффективно применяемой в отдельных странах Европы [14].

Более удачным, на наш взгляд, представляется опыт России, где ст.145.1 УК Российской Федерации (далее – РФ) предусматривает уголовную ответственность за частичную невыплату свыше трех месяцев и полную невыплату заработной платы, заработной платы свыше двух месяцев. Представленный вариант регламентации позволяет избежать вышеуказанные проблемы казахстанской правоприменительной практики [15].

Уголовный Кодекс Украины, как и РФ, установил продолжительность невыплаты заработной платы в календарном выражении – более чем за один месяц [16].

Отдельные признаки объективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 175 УК Украины, значительно отличаются от состава, закрепленного в ст. 145 УК РФ и ч.3 ст.152 УК РК. Так, уголовная ответственность по ст. 175 УК Украины наступает уже при невыплате заработной платы более чем за один месяц. В этой связи, некоторые авторы отмечают более последовательную и эффективную редакцию украинского уголовного закона в части установления преступного срока невыплаты заработной платы [17].

Как положительный момент следует также отметить предусмотренную УК Украины и РФ возможность своего рода согласительной процедуры до привлечения к уголовной ответственности.

Лицо, впервые совершившее преступление освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления [18].

Таким образом, уголовные законодательства вышеуказанных государств устанавливают срок невыплаты заработной платы, при этом, расширяют для виновного правовые возможности использовать процедуры применения, что, на наш взгляд, имеет более положительный эффект в достижении результатов правосудия.



На основании вышеизложенного, пришли к следующим выводам.

Учитывая имеющиеся проблемы законодательного характера и неоднозначную правоприменительную практику необходимо дать нормативное разъяснение по вопросам применения ст.152 ч.3 УК РК.

Диспозиция ч.3 ст.152 УК РК не определяет кратности, сроков и размера невыплаченной заработной платы, что представляет определенную трудность его разграничения от административного правонарушения.

Признак «неоднократности» образуется только при наличии более двух разных фактов невыплаты заработной платы. Невыплата заработной платы нескольким лицам единожды не подлежит квалификации, как уголовное правонарушение. Факт привлечения работодателя к административной ответственности за совершение правонарушений, предусмотренных ч.1 ст.87 КоАП РК не должен влиять на уголовную ответственность. Субъектом уголовного правонарушения, предусмотренного ч.3 ст.152 УК РК является как учредитель, так и директор.

Проведенный анализ позволяет заключить, что УК РК, призванный защищать

права, свободы и законные интересы человека и гражданина, в том числе на труд, практически не выполняет свою задачу. Имеющая диспозиция статьи требует существенной доработки, а также усиления уголовной ответственности.

По утверждениям западных ученых либерализация законодательства в отношении работодателей по соблюдению трудовых прав граждан на своевременное получение заработной платы оказало отрицательный эффект, что потребовало принятия новых механизмов регулирования трудовых правоотношений [19].

В этой связи, для разграничения административной и уголовной ответственности предлагается диспозицию статьи изложить в следующей редакции:

«3. Задержка выплаты заработной платы свыше двух месяцев в связи с использованием денег на иные цели учредителем (участником), лицом, выполняющим управленческие функции наказывается...

4. То же деяние:

- 1) совершенное свыше 6 месяцев;
- 2) причинившее существенный вред;
- 3) повлекшее массовые беспорядки».

Список использованных источников:

1. Guy Ryder. COVID-19 has exposed the fragility of our economies. Newsletter of Office for Eastern Europe and Central Asia #1 – March 2020. [Электронный ресурс] – Access mode: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740798/lang--ru/index.htm (Access Date: 27.07.2020).
2. Connor, T. Networked Regulation as a Solution to Human Rights Abuse in Global Supply Chains? The Case of Trade Union Rights Violations by Indonesian Sports Shoe Manufacturers. [Текст] – Т. Connor, F. Haines // Theoretical Criminology, 2013, vol. 17, iss. 2. P. 197–214.
3. Каржаубаев, С.С. Уголовно-правовая охрана трудовых прав граждан в Республике Казахстан. [Текст] // С.С. Каржаубаев // Дисс... к.ю.н. Алматы, 2010. 130 с.
4. Информационный сервис Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://qamqor.gov.kz/portal/page/portal/POPPageGroup/MainMenu> (дата обращения: 27.07.2020).
5. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Казахстан. В двух книгах. Книга 1 (статьи 1-188). [Текст] – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2012. 600 с.
6. Борчашвили, И.Ш. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Казахстан. // И.Ш. Борчашвили // Особенная часть (том 2). [Текст] – Алматы: Жеті Жарғы, 2015. 1120 с.
7. Постановление Жамбылского районного суда Северо-Казахстанской области от 17.10.2019 года по уголовному делу №5946-19-00-1/53. Сервис Верховного Суда Республики Казахстан «Судебный кабинет». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://office.sud.kz/index.xhtml> (дата обращения: 27.07.2020).
8. Мустафаев, Ч.Ф. Административная преюдиция в советском уголовном праве. [Текст] // Ч.Ф. Мустафаев // автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1986. 20 с.
9. Материалы прекращенного досудебного расследования №1959*****189 по ст.152 ч.3 УК РК по заявлению гр.П. и гр.Щ. в отношении директора гр.П.
10. Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles: The Failure of Employment and Labor Law for Low-wage Workers. Milkman Ruth, González Ana Luz, Narro Victor. Los Angeles. 2010.

p.74. [Электронный ресурс] – Access mode: <https://escholarship.org/uc/item/5jt7n9gx> (Access date: 27.07.2020).

11. Wage theft in Australia. Findings of the National Temporary Migrant Work Survey. Laurie Berg, Bassina Farbenblum. Sydney, November 2017. p.56. [Электронный ресурс] – Access mode: <https://ssrn.com/abstract=3140071> (Access date: 27.07.2020).

12. Wage Theft Bill 2020. Bill Brief. Melbourne. 2020. p.26. [Электронный ресурс] – Access mode: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2020-05/apo-nid305931.pdf> (Access date: 27.07.2020).

13. Уголовное право Республики Казахстан: Особенная часть в 2-т: Учебник для вузов. Отв. ред. И.И. Рогов, К.Ж. Балтабаев, А.И. Коробеев. Т.1. [Текст] – Алматы: Жеті Жарғы, 2016. 500 с.

14. Hallett, N. The Problem of Wage Theft. [Текст] // N. Hallett // Yale Law & Policy Review. Vol.37 (2019). Iss.1. P. 93-152.

15. Галкин, Д.В. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы: вопросы толкования уголовно-правовой нормы. Расследование преступлений: проблемы и пути их решения. [Текст] // Д.В. Галкин // Сборник научно-практических трудов № 1/2017. С. 40-44.

16. Уголовный Кодекс Украины от 05.04.2001г. №2341-III с изменениями от 05.06.2000 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://meget.kiev.ua/kodeks/ugolovniy-kodeks/razdel-1-5/> (дата обращения: 27.07.2020).

17. Иванова, О.А. Ответственность за невыплату заработной платы по уголовному законодательству стран СНГ. [Текст] // О.А. Иванова // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2010, № 1 (12). С. 268-271.

18. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020). [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 27.07.2020).

19. Brishen, Rogers. Toward Third-Party Liability for Wage Theft. [Текст] – Berkeley Journal of Employment and Labor Law. Vol. 31, No. 1 (March 2010). P. 1-64 (65 pages).

List of References:

1. Guy Ryder. COVID-19 has exposed the fragility of our economies. Newsletter of Office for Eastern Europe and Central Asia #1 – March 2020. [Электронный ресурс] – Access mode: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_740798/lang--ru/index.htm (Access Date: 27.07.2020).

2. Connor, T. Networked Regulation as a Solution to Human Rights Abuse in Global Supply Chains? The Case of Trade Union Rights Violations by Indonesian Sports Shoe Manufacturers. [Текст] – T. Connor, F. Haines // Theoretical Criminology, 2013, vol. 17, iss. 2. P. 197–214.

3. Karzhaubaev, S.S. Ugolovno-pravovaja ohrana trudovyh prav grazhdan v Respublike Kazahstan. [Текст] // S.S. Karzhaubaev // Diss... k.ju.n. Almaty, 2010. 130 s.

4. Информационный сервис Комитета по правовой статистике и специальным учетам Генеральной прокуратуры Республики Казахстан. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://qamqor.gov.kz/portal/page/portal/POPageGroup/MainMenu> (дата обращения: 27.07.2020).

5. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Казахстан. В двух книгах. Книга 1 (статьи 1-188). [Текст] – Алматы: ТОО «Издательство «Norma-K», 2012. 600 с.

6. Borchashvili, I.Sh. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Казахстан. // I.Sh. Borchashvili // Osobennaja chast' (tom 2). [Текст] – Алматы: Zheti Zharry, 2015. 1120 с.

7. Postanovlenie Zhambylskogo rajonnogo suda Severo-Kazahstanskoj oblasti ot 17.10.2019 goda po ugolovnomu delu №5946-19-00-1/53. Servis Verhovnogo Suda Respubliki Kazahstan «Sudebnyj kabinet». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://office.sud.kz/index.xhtmll> (дата обращения: 27.07.2020).

8. Mustafaev, Ch.F. Administrativnaja prejudicija v sovetskom ugolovnom prave. [Текст] // Ch.F. Mustafaev // avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. M., 1986. 20 s.

9. Materialy prekrashhennogo dosudebnogo rassledovaniya №1959*****189 po st.152 ch.3 UK RK po zjavleniju gr.P. i gr.Shh. v otnoshenii direktora gr.P.

10. Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles: The Failure of Employment and Labor Law for Low-wage Workers. Milkman Ruth, González Ana Luz, Narro Victor. Los Angeles. 2010. p.74. [Электронный ресурс] – Access mode: <https://escholarship.org/uc/item/5jt7n9gx> (Access date: 27.07.2020).

11. Wage theft in Australia. Findings of the National Temporary Migrant Work Survey. Laurie Berg, Bassina Farbenblum. Sydney, November 2017. p.56. [Электронный ресурс] – Access mode: <https://ssrn.com/abstract=3140071> (Access date: 27.07.2020).



12. Wage Theft Bill 2020. Bill Brief. Melbourne. 2020. p.26. [Jelektronnyj resurs] – Access mode: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2020-05/apo-nid305931.pdf> (Access date: 27.07.2020).
13. Uголовное право Respubliki Kazahstan: Osobennaja chast' v 2-t: Uchebnik dlja vuzov. Otv. red. I.I. Rogov, K.Zh. Baltabaev, A.I. Korobeev. T.1. [Tekst] – Almaty: Zheti Zharry, 2016. 500 s.
14. Hallett, N. The Problem of Wage Theft. [Tekst] // N. Hallett // Yale Law & Policy Review. Vol.37 (2019). Iss.1. P. 93-152.
15. Galkin, D.V. Polnaja nevyplata svyshe dvuh mesjacev zarabotnoj platy: voprosy tolkovanija ugovolno-pravovoj normy. Rassledovanie prestuplenij: problemy i puti ih reshenija. [Tekst] // D.V. Galkin // Sbornik nauchno-prakticheskikh trudov № 1/2017. S. 40-44.
16. Uголовnyj Kodeks Ukrainy ot 05.04.2001g. №2341-III s izmenenijami ot 05.06.2000 g. [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://meget.kiev.ua/kodeks/ugolovniy-kodeks/razdel-1-5/> (data obrashhenija: 27.07.2020).
17. Ivanova, O.A. Otvetstvennost' za nevyplatu zarabotnoj platy po ugovolnomu zakonodatel'stvu stran SNG. [Tekst] // O.A. Ivanova // Vestnik Nizhegorodskoj akademii MVD Rossii, 2010, № 1 (12). S. 268-271.
18. Uголовnyj kodeks Rossijskoj Federacii ot 13.06.1996 N 63-FZ (red. ot 07.04.2020) (s izm. i dop., vstup. v silu s 12.04.2020). [Jelektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (data obrashhenija: 27.07.2020).
19. Brishen, Rogers. Toward Third-Party Liability for Wage Theft. [Tekst] – Berkeley Journal of Employment and Labor Law. Vol. 31, No. 1 (March 2010). P. 1-64 (65 pages).