УДК 349.232 https://www.npzhdialog.ru/22-2026

Задержка заработной платы: правовые последствия и защита прав работников

Казаков Михаил Дмитриевич,
студент, Российский государственный университет правосудия имени В. М. Лебедева, mk8241510@mail.ru

Научный руководитель: Созанова Марина Валерьевна, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения, Российский государственный университет правосудия имени В. М. Лебедева, кандидат юридических наук

Аннотация. В статье исследуется правовое регулирование вопросов задержки выплаты заработной платы работникам в рамках трудового права Российской Федерации. Анализируются нормы Трудового кодекса РФ, судебная практика и меры ответственности работодателя за нарушение сроков выплат. Особое внимание уделяется правам работника в ситуации задержки зарплаты и возможностям защиты трудовых прав в судебном порядке.

Ключевые слова: задержка выплаты заработной платы, трудовое право, судебная практика, работник и работодатель, ответственность, защита прав работника, сроки.

Заработная плата является основным источником дохода большинства граждан России. В силу ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата должна выплачиваться работнику регулярно и своевременно [1]. Однако на практике нередко возникают случаи нарушения работодателями установленных законом сроков выплаты заработной платы. Это создает значительные проблемы для работников, нарушает их права и влечет негативные социальные последствия. Цель настоящей статьи — проанализировать действующее законодательство, регулирующее выплату заработной платы, выявить возможные причины нарушений и предложить эффективные механизмы защиты прав работников в случае задержки оплаты труда. Методы исследования таковы: изучение действующего российского законодательства, регулирующего вопросы выплаты заработной платы, определение основных причин возникновения задержек выплаты заработной платы, рассмотрение форм ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы, обзор методов защиты прав работников в случаях нарушения сроков выплаты заработной платы, исследование актуальной судебной практики по делам о задержке заработной платы.

Задолженность по зарплате — это сумма, которая должна быть выплачена работнику, но не была перечислена в установленный срок. Это фактическая недоплата, которая образуется из-за нарушения работодателем обязательств по выплате зарплаты, отпускных, компенсаций и других сумм, причитающихся работнику. Задержка зарплаты — это ситуация, когда работодатель не выплачивает сотруднику деньги в установленный срок. Задержка начинается с первого дня, следующего за датой, когда выплата должна была быть произведена согласно трудовому договору, правилам внутреннего трудового распорядка или коллективному договору. Например, если зарплата должна быть выплачена 15-го числа, то с 16-го числа начинается просрочка. Таким образом, задержка — это процессуальное нарушение сроков выплаты, а задолженность — его материальный результат в виде неполученной суммы. Оба понятия связаны с нарушением прав работника и влекут ответственность для работодателя, однако их нужно уметь различать.

Своевременная и полная выплата заработной платы является одним из основополагающих принципов трудового права, гарантированным Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ устанавливает четкий порядок выплаты заработной платы. Основные положения содержатся в ст. 136 и 140 ТК РФ. Так, согласно ст. 136 ТК РФ, работодатель обязан выплачивать зарплату не реже чем каждые полмесяца. Конкретные сроки устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Причины несвоевременной выплаты заработной платы разнообразны и зависят от многих факторов, включая экономическое положение предприятия, финансовую дисциплину руководства, состояние бухгалтерского учета и даже злоупотребления руководителей компаний. Среди наиболее распространенных причин выделяют:

— финансовое неблагополучие организации вследствие экономических кризисов, низкой рентабельности бизнеса или высоких издержек производства;

— нарушение процедуры начисления и удержания налогов и обязательных платежей, что ведет к образованию задолженностей перед бюджетом и внебюджетными фондами;

— низкую дисциплину бухгалтерии и финансового отдела, приводящую к ошибкам в расчетах и задержкам перечислений денежных средств;

— отсутствие контроля за соблюдением нормативных актов самим руководством организаций.

Таким образом, основной причиной задержки зарплаты часто становятся финансовые трудности предприятий, вызванные объективными факторами экономики, однако также велика роль организационных недостатков управления предприятием.

Перед обращением в государственные органы или суд можно попробовать урегулировать вопрос добровольно. Для этого работнику стоит направить работодателю письменное требование о выплате зарплаты и компенсации. В документе можно прописать сроки и порядок погашения задолженности, а также согласовать размер компенсации, который может быть выше установленного законом. Такое соглашение не освобождает работодателя от ответственности, и работник сохраняет право обратиться в суд, если условия не будут выполнены.

Если задержка превышает 15 дней, работник вправе приостановить работу до выплаты долга. Об этом необходимо письменно уведомить работодателя. В период приостановки за работником сохраняется средний заработок. Однако это право не распространяется на некоторые категории работников: военнослужащих, сотрудников МЧС, правоохранительных органов, госслужащих, работников опасных производств и организаций жизнеобеспечения.

За несоблюдение срока выплаты заработной платы предусмотрена строгая юридическая ответственность. В силу ст. 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за каждый день задержки выплаты заработной платы. Размер компенсации определяется ключевой ставкой Центрального банка РФ и составляет минимум одну сто пятидесятую ставки Центробанка за каждый день просрочки.

Помимо материальной формы ответственности за нарушение нормы трудового права, работодателя можно привлечь и к другим формам ответственности за подобные правонарушения — административной и уголовной.

Административная ответственность предусмотрена ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, которой установлено наложение штрафов на должностных лиц и юридических лиц за нарушение сроков выплаты заработной платы [2]. Сумма штрафа варьируется в зависимости от тяжести проступка и степени вины нарушителя.

Уголовная ответственность наступает при злостном нарушении порядка выплаты заработной платы: руководство организации может быть привлечено к ней по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ [3]. Если задолженность длится длительное время и нарушает права значительного числа сотрудников, суд вправе привлечь руководителя к уголовной ответственности вплоть до лишения свободы сроком до трех лет.

Кроме того, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут привлекаться к дисциплинарной, гражданско-правовой, а также к материальной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность за задержку зарплаты по ТК РФ применяется к конкретным должностным лицам, по вине которых произошло нарушение сроков выплаты заработной платы. Это может быть руководитель, бухгалтер, кассир или другой сотрудник, в обязанности которого входит обеспечение своевременной выплаты зарплаты. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит ст. 192 ТК РФ, в силу которой за нарушение сроков выплаты зарплаты виновное лицо может получить одно из следующих дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение (если нарушение грубое и повлекло убытки, например штрафы для компании). Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 142 ТК РФ).

Для привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности за задержку зарплаты необходимо соблюдение ряда условий. Обязанность соблюдать сроки выплаты зарплаты должна быть прямо прописана в должностной инструкции или трудовом договоре с работником. Если такая обязанность не была возложена на сотрудника, привлечь его к дисциплинарной ответственности нельзя.

Также необходимо документально подтвердить факт нарушения. Например, можно составить служебную записку о нарушении сроков выплаты, приложив выдержку из локального акта и копию платежного поручения с задержкой. Важно отметить, что наложение дисциплинарного взыскания на сотрудника не освобождает работодателя (организацию) от других видов ответственности — материальной, административной или уголовной, если они применимы в конкретной ситуации.

С 2024 г. в ст. 236 ТК РФ внесены изменения, согласно которым компенсация за задержку выплачивается не только при начислении зарплаты, а также если суд признал за работником право на выплаты, которые не были начислены вовремя. В этом случае проценты начисляются со дня, когда зарплата должна была быть выплачена при соблюдении сроков начисления.

Если ключевая ставка ЦБ менялась в период просрочки, расчет компенсации проводится раздельно для каждого периода с разными ставками. Компенсация не является составной частью зарплаты, поэтому задержка ее выплаты сама по себе не влечет начисления новых процентов.

Задержка аванса также считается нарушением. Аванс — это часть зарплаты, и его задержка влечет те же последствия, что и задержка основной части выплаты.

Следует учитывать, что нормы ст. 241 и 242 ТК РФ регулируют материальную ответственность работника перед работодателем. Она наступает, только если работник своими действиями (или бездействием) причинил работодателю прямой действительный ущерб. Что под этим понимается? Реальное уменьшение имущества работодателя, ухудшение его состояния (в т. ч. имущества третьих лиц, за которое отвечает работодатель), а также необходимость для работодателя понести затраты — например на

ремонт или на возмещение вреда, который работник причинил третьим лицам. При этом важно одновременное наличие трех условий: противоправное поведение работника, прямая причинная связь между этим поведением и ущербом, а также вина работника (умысел или неосторожность). В зависимости от ситуации ответственность может быть ограниченной (в пределах среднего месячного заработка работника — ст. 241 ТК РФ) или полной (возмещение в полном размере — ст. 242 ТК РФ, но только в случаях, прямо предусмотренных законом, например при умысле, опьянении, преступлении).

А вот задержка заработной платы — это нарушение трудовых обязанностей со стороны работодателя. Закон (в частности, ст. 236 ТК РФ) предусматривает за это материальную ответственность именно работодателя: он обязан выплатить работнику денежную компенсацию (проценты) за каждый день просрочки. При этом ключевая деталь состоит в том, что обязанность начислить и выплатить эту компенсацию возникает независимо от наличия вины работодателя. Даже если у компании временно нет денег на счете по внешним причинам, закон все равно обязывает начислить компенсацию работнику.

Работники обладают широким спектром инструментов для защиты своих прав в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы. К таким способам относится прежде всего обращение в государственную инспекцию труда, которая уполномочена контролировать соблюдение работодателями требований трудового законодательства. Работник имеет право обратиться в инспекцию с жалобой на своего работодателя, приложив доказательства наличия задолженности по выплате заработной платы. Инспекторы проведут проверку и примут необходимые меры воздействия на организацию-нарушителя.

Другим способом является судебная защита: работник вправе подать иск в суд на работодателя с требованием выплаты долга по заработной плате и соответствующей денежной компенсации. Истец освобождается от уплаты госпошлины при подаче иска о взыскании заработной платы.

Помимо суда, работник может обратиться:

— в государственную инспекцию труда, которая вправе выдать работодателю предписание о погашении долга и процентов, а если работодатель не исполнит требование, направить материалы в прокуратуру или органы ФССП России для принудительного взыскания;

— в прокуратуру, где прокурор может инициировать проверку и привлечь работодателя к ответственности;

— в комиссию по трудовым спорам, если она создана в организации: заявление подается в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал о нарушении прав, а решение комиссии, не оспоренное работодателем, должно быть исполнено в течение трех дней после вступления в силу.

Работникам при нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы можно рекомендовать:

— сохранять все документы, связанные с задержкой зарплаты: копии заявлений, переписку с работодателем, выписки из банка и т. д.;

— фиксировать факт уведомления работодателя о приостановке работы (например, получать подпись на втором экземпляре уведомления или отправлять письмо с описью вложения и уведомлением о вручении);

— при обращении в суд или государственные органы четко формулировать требования и предоставлять доказательства нарушения прав.

Обратимся к судебной практике. Показательно дело о взыскании задолженности и компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, решение по которому вынесено 27.06.2025. Истица обратилась в Бабушкинский районный суд г. Москвы с иском к ООО «АСВ Строй» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты и компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что между сторонами был заключен трудовой договор, по которому истица работала диспетчером. С октября 2023 г. по март 2024 г. зарплата не выплачивалась, из-за чего истица уволилась по собственному желанию. За указанный период задолженность работодателя по основным выплатам составила определенную сумму, что подтверждалось расчетными листками. Суд установил, что работодатель нарушил право истицы на своевременную и полную оплату труда. Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, он в силу ст. 236 ТК РФ должен нести материальную ответственность в виде денежной компенсации (процентов). Суд удовлетворил требования о взыскании процентов, т. к. расчет задолженности, представленный истицей, был признан полным, правильным и соответствующим ТК РФ. Также суд взыскал с ответчика компенсацию морального вреда, но снизил ее размер, посчитав первоначальную сумму завышенной.

Принципиальное значение имеет дело И. Б. Сергеева, по которому принято постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 N 16-П. И. Б. Сергеев работал в ПАО «Иркутскэнерго», был уволен в августе 2020 г. в связи с сокращением. Он оспорил увольнение в суде, требуя восстановления на работе, выплаты компенсации морального вреда, отмены дисциплинарного взыскания, а также взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, оплаты работы в выходные дни, оплаты отпуска, индексации зарплаты, вознаграждения за выслугу лет, компенсации за использование личного имущества и процентов (денежной компенсации) за нарушение сроков выплаты зарплаты и иных выплат.

Первоначально суд первой инстанции частично удовлетворил иск, взыскав с работодателя сумму индексации зарплаты, вознаграждение за выслугу лет, денежные средства за время нахождения в командировках, недоначисленную компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию морального вреда и проценты по ст. 236 ТК РФ. Апелляция поддержала это решение, но кассация вернула дело на новое рассмотрение.

При новом рассмотрении суд также частично удовлетворил иск, восстановив Сергеева на работе и взыскав причитающиеся ему выплаты согласно представленному им расчету (за исключением оплаты работы в выходные дни), в т. ч. проценты по ст. 236 ТК РФ. Апелляционный суд оставил без изменения это решение в части восстановления сотрудника на работе, признания незаконным приказа об объявлении выговора, присуждения компенсации морального вреда и отказа в удовлетворении требований о взыскании оплаты работы в выходные дни. При этом апелляционный суд уменьшил размер взыскиваемых сумм и отменил решение первой инстанции в части взыскания компенсации за использование личного имущества и процентов по ст. 236 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ в постановлении от 11 апреля 2023 г. N 16-П указал, что ч. 1 ст. 236 ТК РФ не связывает обязанность работодателя по выплате процентов с фактом начисления работнику выплат. Суд отметил, что в судебной практике эта норма нередко применяется лишь тогда, когда полагающиеся работнику денежные суммы были начислены работодателем, но не были им своевременно выплачены или выплачены не в полном размере. Такое толкование снижает эффективность материальной ответственности работодателя и фактически освобождает его от ответственности, если выплаты изначально не были начислены.

С делом И. Б. Сергеева связано постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2025 г. N 44-П, посвященное проверке конституционности ч. 1 ст. 236 ТК РФ в связи с жалобой гражданина А. В. Полежаева. Заявитель в период работы получил производственную травму; суд присудил ему компенсацию морального вреда, однако работодатель исполнил решение с опозданием, а во взыскании процентов на присужденную сумму суды отказали. А. В. Полежаев оспаривал конституционность ч. 1 ст. 236 ТК РФ, которая регулирует начисление процентов (денежной компенсации) при нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся работнику сумм.

Конституционный Суд признал ч. 1 ст. 236 ТК РФ не противоречащей Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу она предполагает начисление процентов (денежной компенсации) на присужденную работнику в связи с несчастным случаем на производстве компенсацию морального вреда за период неисполнения работодателем судебного решения — со дня, следующего за днем вступления этого решения в законную силу, по день фактического расчета включительно.

Ранее в постановлении Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. N 16-П было установлено, что впредь до внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные ч. 1 ст. 236 ТК РФ проценты подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. Размер указанных процентов исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

Во исполнение этого постановления был принят Федеральный закон от 30 января 2024 г. N 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации», который внес изменения в ч. 1 ст. 236 ТК РФ.

В постановлении N 44-П Конституционный Суд подчеркнул, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, включая право на надлежащее и своевременное исполнение принятого судом постановления (ст. 2, 18, ч. 1 ст. 46 Конституции РФ). Конституционные цели правосудия не могут быть достигнуты, а сама судебная защита не может признаваться действенной, если судебный акт своевременно не исполняется. Это лишает граждан, правомерность требований которых установлена в надлежащей судебной процедуре и формализована в судебном решении, эффективного и полного восстановления в правах посредством правосудия, отвечающего требованиям равенства и справедливости.

Таким образом, как постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. N 16-П, так и действующее законодательное регулирование (после внесения изменений Федеральным законом от 30 января 2024 г. N 3-ФЗ) предполагают, что предусмотренные ч. 1 ст. 236 ТК РФ проценты (денежная компенсация) начисляются в т. ч. на все полагающиеся работнику выплаты, которые не были начислены своевременно, при условии признания права работника на их получение решением суда.

Задержка выплаты заработной платы представляет собой серьезное нарушение трудового законодательства и существенно ущемляет права работников. Законодательство Российской Федерации обеспечивает комплекс мер юридической ответственности и способов защиты прав пострадавших работников. Тем не менее практика показывает необходимость повышения уровня правовой грамотности населения и эффективности контролирующих органов для предотвращения подобного рода правонарушений.

Примечания

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. N 25. Ст. 2954.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Гольцов В. Б., Голованов Н. М., Озеров В. С. Трудовое право: учебник / под общ. ред. В. Б. Гольцова. М., 2023.

6. Трудовое право. Особенная часть: учебник для вузов / отв. ред. М. О. Буянова. 3-е изд. М., 2026.

7. Алиева З. А., Салим С. М. Задержка выплаты заработной платы как основание для привлечения работодателя к ответственности // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. 2021. Т. 36. Вып. 3.

8. Панфилов Н. А., Шишкина А. Д. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (сравнительно-правовой анализ) // Вопросы российской юстиции. 2021. N 12.

9. Решение Чишминского районного суда Республики Башкортостан от 20.11.2023 по делу N 2-1369/2023. URL: https://sudact.ru/regular/doc/on6XcFq27aL8/ (дата обращения: 01.10.2026).

10. Решение Балаковского районного суда Саратовской области от 02.07.2025 по делу N 2-1497/2025. URL: https://sudact.ru/regular/doc/6lggCzwM9Noj/ (дата обращения: 01.10.2026).

11. Решение Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 03.07.2025 по делу N 2-2185/2025. URL: https://sudact.ru/regular/doc/QdkszlctximJ/ (дата обращения: 01.10.2026).

English version

Delayed wage payment: legal consequences and protection of workers’ rights

Kazakov Mikhail Dmitrievich, student, Russian State University of Justice named after V. M. Lebedev

Scientific supervisor: Sozanova Marina Valer’evna, associate professor of the department of labor law and social security law, Russian State University of Justice named after V. M. Lebedev, Candidate of Sciences (Law)

The article is devoted to the study of the legal regulation of issues related to the delay in paying wages to employees within the framework of the Russian Federation’s labor law. It analyzes the provisions of the Labor Code of the Russian Federation, judicial practice, and the employer’s liability for violating the payment deadlines. Special attention is given to the employee’s rights in the case of delayed wages and the possibilities for protecting their labor rights in court.

Keywords: delayed payment of wages, labor law, judicial practice, employee and employer, liability, protection of employee rights, deadlines.