Технологии Доверия

Сентябрь 2021
Выпуск № 20

Юридический обзор от экспертов «Технологий Доверия»

Новости в сфере труда

Лишать нарушителя дисциплины премии или нет – вот в чем вопрос. Или уже не вопрос?

Коротко

15 июня 2023 года Конституционный Суд РФ (далее – «КС РФ») вынес «судьбоносное» для многих работодателей решение, ответив на давно волновавший представителей работодателей и практических юристов вопрос: можно ли лишить работника премии за совершение им дисциплинарного проступка или нет?

В деталях

Подход до 15 июня 2023 года

Лишение премии (или депремирование) не упоминается Трудовым кодексом РФ (далее – «ТК РФ») среди дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работнику-нарушителю трудовой дисциплины. Поскольку перечень взысканий, предусмотренный законом, для большинства работодателей является исчерпывающим, ответ на вопрос о возможности привлечения работника к такому виду дисциплинарной ответственности, как лишение премии или штраф, однозначно отрицательный.

Вместе с тем, как неоднократно отмечали Минтруд России и представители Роструда в своих разъяснениях, работника-нарушителя можно лишить премии, если локальным нормативным актом компании наличие дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия, прямо предусмотрено среди оснований депремирования (см., например: Письмо Минтруда России от 28.09.2020 № 14-2/ООГ-15428, Письмо Минтруда России от 14.03.2018 № 14-1/ООГ-1874, Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 26.02.2020 № 77/7-5692-20-ОБ). Аналогичной позиции придерживались и суды.

Постановление Конституционного Суда от 15 июня 2023 года № 32-П: ветер перемен

Фабула дела

Работница военно-медицинской академии обратилась в ГИТ, а затем – в суд. Основание – невыплата зарплаты, а именно премии в полном размере.

Как было установлено в ходе рассмотрения дела, в сентябре и ноябре 2019 года работнице были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины. В связи с этим ей с октября 2019 года по август 2020 года не выплачивались стимулирующие выплаты, за исключением надбавки за выслугу лет. В частности, в данный период ей не выплачивались ежемесячная премия, премия по итогам года, выплата за осуществление деятельности по оказанию платных медицинских услуг.

Судебные инстанции, в том числе Верховный Суд РФ, не нашли нарушений. Данные выплаты являются стимулирующими, их выплата – исключительное право, а не обязанность работодателя. Критерии их выплаты определяются трудовым договором, коллективным договором и локальным актом компании. Следовательно, лишение таких премий по причине ненадлежащего исполнения работником его обязанностей не противоречит действующему законодательству.

Апелляция также отметила, что спорные выплаты являются видом поощрения, которое напрямую связано с индивидуальным трудовым вкладом работника, в том числе с учетом неснятых дисциплинарных взысканий.

Кассация подчеркнула, что работодатель был вправе не выплачивать премии в течение всего периода привлечения работника к дисциплинарной ответственности, т. е. в течение 1 года, только по истечении которого наложенное дисциплинарное взыскание считается снятым (если работодатель не решит снять его с работника по собственной инициативе).

Позиция Конституционного Суда РФ: премии быть?

Во-первых, КС РФ напомнил о целевом отличии стимулирующих и компенсационных выплат.

- Компенсационные выплаты – компенсация неблагоприятных производственных факторов, т. е. оплата труда в таких условиях **должна быть** повышенной по сравнению с оплатой такого же труда, но в нормальных условиях.
- Стимулирующие выплаты – дополнительное средство побуждения работника к высокопроизводительному труду и к повышению эффективности его трудовой деятельности, т. е. они являются **переменной частью зарплаты**, которая выплачивается при выполнении работником установленных требований (показателей, условий).

Основные моменты позиции КС РФ:

Являются ли дополнительные выплаты, полученные от оказания медицинских услуг по ОМС, ДМС, полученные от оказания платных медицинских услуг, а также полученные от оказания высокотехнологической медпомощи, премией?

НЕТ, право на получение данных выплат связано с участием медработника в осуществлении определенных видов деятельности, например работник оказывает платные медуслуги. Таким образом, такие дополнительные выплаты направлены не на стимулирование работника к выполнению определенной работы, а на компенсацию его дополнительных трудозатрат и повышение интенсивности его труда.

Работница, хотя и имела дисциплинарные взыскания, но продолжала участвовать в оказании такого рода услуг, т. е. продолжала вносить вклад в достижение общих результатов наравне с другими работниками. КС РФ сделал вывод, что такой работник не должен лишаться права на получение такой выплаты, в особенности на весь период действия дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, КС РФ напомнил, что действующее законодательство не предусматривает таких мер дисциплинарного взыскания, как штраф или аналогичные меры материального воздействия.

Обращаясь к истории вопроса, суд отмечает, что действовавшее ранее законодательство (Кодекс Законов о труде (КЗоТ) РФ 1971) прямо предусматривало возможность неприменения к работнику мер поощрения в период действия дисциплинарного взыскания. Однако в данном случае речь шла о премии как мере поощрения, а не одной из частей зарплаты. Такая премия, действительно, напрямую связана с соблюдением работником действующей в компании дисциплины труда, носит нерегулярный характер, относится к исключительной дискреции работодателя и не входит в систему оплаты труда.

Основные моменты позиции КС РФ:

Может ли работодатель не выплачивать работнику-нарушителю дисциплины премию как меру поощрения?

ДА, но при условии, что работодателем установлен факт нарушения дисциплины работником и к последнему применено дисциплинарное взыскание. В таком случае работодатель вправе не выплачивать единовременную, нерегулярную премию, не входящую в систему оплаты труда, а являющуюся мерой поощрения.

В-третьих, не начисляя работнику стимулирующие выплаты в связи с совершением дисциплинарного проступка, в том числе являющиеся составной частью зарплаты, работодатель фактически производит вычет из зарплаты, которая причитается работнику. Поскольку нередко премия составляет большую часть зарплаты работника, то данная мера имеет сходство со штрафом, который, как было отмечено ранее, на данный момент не признается российским трудовым законодательством.

Основные моменты позиции КС РФ:

Можно ли учитывать наличие дисциплинарного взыскания при определении критериев выплаты премии?

ДА, можно, но с учетом принципа соразмерности, в частности необходимо учитывать следующее:

- Соответствует ли тяжесть дисциплинарного проступка и его последствия размеру выплат, право на которые работник лишается?
- Сопоставимы ли размеры стимулирующих выплат работников, которые достигли одинаковых показателей за определенный период работы, при условии, что у одного из работников есть дисциплинарное взыскание, а у другого – нет?

- Учитывая, что совершенный работником дисциплинарный проступок имеет негативное влияние на индивидуальные или коллективные результаты труда только в то время, когда был совершен, наличие факта нарушения дисциплины может учитываться при выплате только тех премий (входящих в состав зарплаты), которые ему начисляются за период, когда к работнику **было применено** дисциплинарное взыскание.

Вывод КС РФ

1. Признать ч. 2 ст. 135 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она позволяет работодателю фактически лишать премии работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, без учета количества и качества затраченного труда.
2. Внести изменения в законодательство в кратчайшие сроки с учетом изложенной КС РФ позиции.

Временные руководства к действию

Поскольку внесение изменений в действующее законодательство займет какое-то время, КС РФ определил, как необходимо разрешать вопрос о правомерности лишения работника премии до внесения соответствующих изменений:

1. Наличие дисциплинарных взысканий не может служить основанием для лишения работника стимулирующих выплат на весь срок действия дисциплинарного взыскания, а также не препятствует выплате работнику дополнительных выплат, обусловленных его участием в осуществлении отдельных видов деятельности (например, финансируемых в особом порядке или размер которых определяется исходя из количества выполненной работы работником или оказанных им услуг).
2. Нарушение работником дисциплины труда может учитываться при выплате премии за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание, а не за весь период действия дисциплинарного взыскания.
3. Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к снижению месячной зарплаты работника более чем на 20%.

В будущее с надеждой: каких ждать изменений?

Будущие изменения стоит ожидать в ближайшие полгода, поскольку именно в течение этого срока Правительство РФ должно будет разработать и внести на рассмотрение в Госдуму изменения в ТК РФ, которые будут предусматривать новое регулирование.

Однако фактически изменения уже наступили, поскольку несмотря на отсутствие на данный момент изменений в ТК РФ, Постановление КС РФ и выработанные им «временные руководства к действию» (см. выше) **являются обязательными как для судов, так и для работодателей и иных лиц**. И, как нам представляется, на данный момент нет оснований полагать, что предложенные КС РФ «временные меры» не будут взяты за основу при разработке нового правового регулирования.

Стоит отметить, что в рассмотренном КС РФ деле работодателем выступало федеральное государственное бюджетное учреждение, что обуславливает высказываемые практикующими юристами предположения, что в первую очередь будущие изменения коснутся именно работодателей-государственных и муниципальных учреждений. С другой стороны, ч. 2 ст. 135 ТК РФ, признанная неконституционной, распространяется на всех работодателей вне зависимости от источника их финансирования, поэтому сделать какие-то однозначные выводы на данный момент представляется достаточно сложно.

Если вас интересует данная тема, подписывайтесь на наши обзоры, мы будем держать вас в курсе дальнейшего развития событий.

Будем рады ответить на ваши вопросы.

Руководители налоговой практики: https://tedo.ru/tax-consulting-services
Руководители юридической практики: https://tedo.ru/legal-services

Присоединяйтесь
к Telegram-каналу
по налогам и праву —
TaxPro

«Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляют аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© 2023 «Технологии Доверия». Все права защищены.