



КС РФ: РАБОТНИКА, КОТОРОГО ПРИВЛЕКЛИ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, НЕ ДОЛЖНЫ ЛИШАТЬ ПРЕМИЙ НА ВЕСЬ СРОК ДЕЙСТВИЯ ВЗЫСКАНИЯ

Основание: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

Перечень установленных трудовым законодательством видов дисциплинарных взысканий, приведенный в части первой ст. 192 ТК РФ, не содержит такой меры дисциплинарного воздействия, как лишение работника премии или снижение ее размера. Поэтому депремирование работника в качестве дисциплинарного взыскания является неправомерным.

Вместе с тем премия как стимулирующая выплата в силу части первой ст. 129 ТК РФ является составной частью заработной платы. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части пер-

вая и вторая ст. 135 ТК РФ).

Документы, устанавливающие систему премирования, в качестве одного из критериев начисления премии могут предусматривать отсутствие у работника дисциплинарных взысканий. В судебной практике закрепился подход, согласно которому установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и невыплата премии в случае невыполнения подобного условия премирования не являются нарушением прав работника (см., например, определения ВС Республики Татарстан от 04.03.2021 N 33-3872/2021, Новосибирского облсуда от 28.03.2017 N 33-2747/2017). В такой ситуации невыплата премии не является дисциплинарным взысканием и может иметь место одновременно с привлечением работника к дисциплинарной ответственности (см., например, определения Забайкальского краевого суда от 24.09.2013 N 33-3404-2013, Красноярского краевого суда от 05.06.2013 N 33-5155/2013).

Такой же логики придерживались судьи и в деле, которое в дальнейшем стало поводом для обращения в Конституционный Суд РФ.

Приказами работодателя от 03.09.2019 и от 08.11.2019 к работнице были применены дисциплинарные взыскания в виде выговора.

По этой причине работодатель начиная с октября 2019 года и вплоть до ее увольнения 10.08.2020 выплачивал ей заработную плату, включающую только должностной оклад и надбавку за выслугу лет, а в отдельные месяцы производил также доплату до МРОТ. Суды не увидели в этом нарушения: лишение работницы стимулирующих выплат в связи с ненадлежащим исполнением возложенных на нее обязанностей не противоречит трудовому законодательству и согласуется с локальными нормативными актами работодателя. Тогда работница обратилась в Конституционный Суд. КС РФ напомнил, что ТК РФ не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого работодатель не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, игнорируя тем самым не только требование об обеспечении каждому работнику справедливой оплаты труда, но и принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности.

В современных условиях, когда премиальные и другие стимулирующие выплаты зачастую составляют большую часть заработной платы работника, совершение им дисциплинарного проступка дает работодателю возможность лишиться этого работника существенной части заработной платы, причем нередко – на весь (годовой) срок действия такого взыскания, за счет использования принадлежащей работодателю возможности неначисления работнику денежных средств. Подобное уменьшение заработной платы работника, обладая чертами сходства с такой мерой юридической ответственности, как штраф, формально-юридически не признается таковой, и его применение на сегодняшний день законодательством никаким образом не регламентируется.

Однако, по мнению Конституционного Суда РФ, само по себе снижение размера премиальных выплат или лишение этих выплат работника, который не выполняет (не полностью выполняет) условия их получения, – а к числу такого рода условий действующие на локальном уровне положения об оплате труда обычно относят соблюдение трудовой дисциплины – согласуется с природой данных выплат и потому не вступает в противоречие с требованием

об обеспечении справедливой оплаты труда. Вместе с тем, учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат – с другой.

При этом необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен.

В итоге часть вторая ст. 135 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

Федеральному законодателю надлежит внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование. До внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом снижение размера указанных пре-

миальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

РАБОТНИК ВПРАВЕ ЗНАКОМИТЬСЯ С ЛОКАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ НЕОГРАНИЧЕННОЕ КОЛИЧЕСТВО РАЗ

Основание: Определение Первого КСОЮ от 28.03.2023 N 8Г-4723/2023

Работник обратился к работодателю с просьбой об ознакомлении его с должностной инструкцией, но работодатель отказал, поскольку работник с ней уже ознакомлен, что подтверждается листом ознакомления с его подписью.

Тогда работник обратился в суд. Суд пояснил, что количество и периодичность ознакомления работника с локальными нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника, ТК РФ не установлены, в связи с чем работник вправе знакомиться с такими актами, к которым относится, в частности, должностная инструкция, неограниченное количество раз на основании его заявления.

Установив, что обращение работника об ознакомлении с должностной инструкцией работодателем по существу не рассмотрено, в просьбе работника об ознакомлении его с должностной инструкцией необоснованно отказано, суд возложил на работодателя обязанность ознакомить сотрудника с должностной инструкцией, а также взыскал в пользу работника компенсацию морального вреда в размере 5 тыс. руб.

СУД ПРИЗНАЛ НЕЗАКОННЫМ УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПОЯВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ В ПЯТНИЦУ В СОСТОЯНИИ АЛКОГОЛЬНОГО ОПЬЯНЕНИЯ

Основание: Определение Третьего КСОЮ от 21 декабря 2022 г. N 8Г-23172/2022

Согласно пп. «б» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения дает работодателю право расторгнуть трудовой договор с таким работником. Однако, как показывает данный пример, работодателю следует учитывать еще некоторые другие обстоятельства.

В суд обратилась уволенная за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения гражданка. Просила признать приказ об увольнении незаконным, изменить основание увольнения, взыскать с работодателя средний зара-

боток за период вынужденного прогула. Суд требования удовлетворил.

Учитывая, что ранее гражданка к дисциплинарной ответственности за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения не привлекалась; дисциплинарный проступок зафиксирован около 15 часов в пятницу, т. е. к концу рабочего дня, который в этот день закончился в 16 часов 30 минут, суд пришёл к выводу о том, что применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерно тяжести и обстоятельствам совершенного проступка.

ДЕПРЕМИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ ДОЛЖНО БЫТЬ ОБОСНОВАНО

Основание: Определение Седьмого КСОЮ от 26 января 2023 г. N 8Г-21623/2022

Работникам организации теплоснабжения выплатили премию за своевременную подготовку к отопительному сезону. Две работницы юротдела премию не получили, работодатель указал, что они в мероприятиях по подготовке не участвовали, одна из них во время проведения работ была на больничном, в отпуске, не работала в связи с отстранением от работы. Тогда работницы обратились в суд.

Суды решили, что оснований для депремирования работниц по мотиву неучастия в мероприятиях не было. Юридический отдел относится к вспомогательным отделам, обеспечивающим деятельность всего предприятия. В период подготовки к зиме объем работ в юридическом отделе в целом увеличивается, дополнительный объем работ распределялся между сотрудниками через устные распоряжения. Материалы дела не содержали сведений, какие специальные поручения в рамках подготовки к отопительному сезону исполняли премированные сотрудники юридического отдела, и не выполняли истцы. Обстоятельства отсутствия истцов на рабочем месте (временная нетрудоспособность, отпуск, отстранение от работы) могли быть учтены при определении размера премии, но не являться основанием для ее невыплаты.

СУД ВСТАЛ НА СТОРОНУ РАБОТНИКА, ПРОПУСТИВШЕГО СРОК НА ОБРАЩЕНИЕ В СУД, ОЖИДАЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЕЩАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основание: Определение Пятого КСОЮ от 23.03.2023 N 8Г-1379/2023

Работодатель уговорил сотрудника уволить-

ся по соглашению сторон, но обещал впоследствии вновь принять его на работу. Обещание работодатель не выполнил, тогда сотрудник попробовал в суде оспорить увольнение. Поскольку он пропустил срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, о чём было указано представителем работодателя в ходе судебного заседания, в удовлетворении требований было отказано.

Пятый КСОЮ с таким выводом не согласился. Срок пропущен ввиду юридической неграмотности работника, который заблуждался относительно обещаний работодателя после подписания документов об увольнении вновь принять его на работу. До отказа работодателя в оформлении вновь трудовых отношений гражданин не знал и не мог знать о нарушении своих трудовых прав.

По мнению кассационного суда, делая вывод о пропуске срока обращения в суд без уважительных причин, суд первой инстанции не учел, что увольнение по соглашению сторон было произведено, как указывал истец, без волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений, а также не учел семейное и материальное положение гражданина, отсутствие работы после увольнения, что не позволило ему своевременно обратиться за юридической помощью для составления искового заявления и обращения с ним в суд. Дело направлено на новое рассмотрение.

Ранее срок на обращение в суд работнику, который ожидал выполнения обещаний работодателя, восстанавливал Верховный Суд РФ (см. определение от 29.06.2020 N 16-КГ20-6).

ТЕСТИРОВАНИЕ НА КОРОНАВИРУС БУДЕТ ПРОВОДИТЬСЯ ПО РЕШЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основание: МР 3.1.0326-23 «Изменения N 3 в МР 3.1.0278-22

Утратили силу действовавшие «ковидные» уровни охвата лабораторными исследованиями для выявления возбудителя COVID-19 (среднесуточно за 7 календарных дней в показателях на 100 тысяч населения).

Вместо этого введено правило, что тестирование на COVID-19 может проводиться (по согласованию с главным государственным санитарным врачом субъекта РФ):

- по решению работодателя,
- при организации и проведении многосторонних международных и массовых мероприятий,
- при организации мероприятий, проводимых

с участием Президента РФ и Председателя Правительства РФ.

МИНТРУД РАЗЪЯСНИЛ, В КАКОМ СЛУЧАЕ НЕ ТРЕБУЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Основание: Письмо Минтруда РФ от 5 мая 2023 г. N 15-2/ООГ-2275

В связи с вступлением в силу статьи 351.6 ТК РФ обучение по охране труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в сфере электроэнергетики или теплоснабжения, может проводиться в рамках их подготовки к аттестации в области безопасности в соответствующей сфере или подготовки и подтверждения готовности к работе. В этом случае проверка знания указанными работниками требований охраны труда проводится в рамках их аттестации или подготовки и подтверждения готовности к работе.

В случае прохождения работниками обучения по охране труда (в том числе инструктажа по охране труда) и проверки знания требований охраны труда в соответствии с Правилами, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 (далее – Правила), в рамках подготовки к аттестации и аттестации указанных работников или подготовки и подтверждения готовности к работе дополнительные обучение по охране труда (в том числе инструктаж по охране труда) и проверка знания требований охраны труда в порядке, установленном статьей 219 ТК РФ, не требуются.

В Минтруде пояснили, что дополнительное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются только в случае, если в рамках подготовки к аттестации в области (по вопросам) безопасности в соответствующей сфере (области) или подготовки и подтверждения готовности к работе, работник прошел обучение по охране труда в соответствии с требованиями Правил, с учетом наличия в программах подготовки всех вопросов, предусмотренных Правилами по обучению и необходимых для подготовки данной категории работника.

*Для подготовки обзора использованы
ресурсы СПС «КонсультантПлюс»
и ИПО «Гарант»*