

2. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
3. Куница, Е. Некоторые вопросы применения антикоррупционного запрета на выполнение иной оплачиваемой работы и ограничения по совместной работы и ограничения по совместной работе в государственных органах и организациях // Законность и правопорядок. – 2019. – № 4. – С. 19-21.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: с изм. и доп. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

О ШТРАФАХ КАК МЕРЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

*Молчанов К.А.
Витебск, Витебский филиал «Международного
университета «МИТСО»*

Наложение штрафов на сотрудников в качестве меры дисциплинарной ответственности является частой практикой во многих белорусских организациях. По мнению руководителей таких компаний, меры «отрицательной мотивации» способны пресечь дальнейшие нарушения, усилить коллективную ответственность и укрепить трудовую дисциплину. «Наказания рублем» и эффективность этой меры – спорный вопрос, касающийся не только аспектов деловой этики и менеджмента, но и затрагивающий правовую сферу.

Цель работы – проанализировать нормы законодательства о труде, регулирующие меры дисциплинарных взысканий, имеющих материальный характер, применяемых к работникам за совершение дисциплинарных проступков.

Материал и методы. Материалами исследования явились нормативные правовые акты Республики Беларусь в сфере трудового права. Основными методами исследования явились анализ и синтез, а также конкретизация правовых явлений.

Результаты и их обсуждение. Для лиц, не обладающих юридическими знаниями в области трудового права, часто не понятен смысл запрета на использование термина «штраф» в действиях нанимателя по отношению к работникам. В отечественной художественной литературе и кинематографе часто показываются ситуации, когда за дисциплинарные проступки работника должностные лица нанимателя угрожают работнику штрафом.

Подобные ситуации формируют у широких слоев населения неправильное понимание положений законодательства по вопросу применения дисциплинарных взысканий.

Частью 1 статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) установлен исчерпывающий перечень мер дисциплинарного взыскания, не подлежащий расширительному толкованию [1]. При этом сами меры и порядок их применения строго регламентированы законодательством. У нанимателя имеется право выбора меры дисциплинарного взыскания для работника, допустившего дисциплинарный проступок.

Кроме замечания, выговора и увольнения, в настоящее время ст. 198 ТК Республики Беларусь содержит такую меру дисциплинарного взыскания как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев. В отличие от замечания и выговора, имеющих, в основном, моральный характер воздействия на работника за допущенное правонарушение, данная мера связана непосредственно с материальным воздействием, состоящем в уменьшении общей суммы вознаграждения за труд работника. Из ее названия непосредственно усматривается, что она применяется только к стимулирующим выплатам, как части заработной платы и не относится к основной (гарантированной) части заработной платы, к которой при тарифной системе оплаты труда относятся тарифная ставка (тарифный, должностной оклад).

На основании части 3 статьи 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами [1].

Лишение премий также является мерой дисциплинарного воздействия носящей материальный характер. При этом из различных видов стимулирующих выплат для лишения используется только премия. Представляется, что такой подход законодателя не случаен. Премия среди стимулирующих выплат имеет наибольшую связь с дисциплинарными проступками и влиянием именно на дисциплину работника. Иные стимулирующие выплаты предназначены для регулирования иных аспектов труда работника: качества его работы, экономии им ресурсов, квалификации работника и т.д.

Таким образом, актами законодательства в сфере трудового права нанимателю не дано право применения штрафа в отношении работника за совершение дисциплинарного проступка.

Использование термина «штраф» при начислении и выплате заработной платы работникам организаций является вредным для правильного понимания требований законодательства и ведущим к конкретным нарушениям требований законодательства о труде. Разница в понимании сущности штрафа как вида юридической ответственности и иных сходных правовых явлений является важной для правопонимания и правоприменения.

Штрафы являются мерой ответственности, используемой за совершение преступлений (уголовно наказуемых деяний), т.е. правонарушений,

связанных со значительной общественной опасностью, либо за совершение административного правонарушения. При этом такие меры ответственности применяются исключительно уполномоченными государственными органами в строгом соответствии с процедурами, установленными процессуальным законодательством. Штрафы используются в случаях совершения конкретный противоправных действий, составы которых указаны в особенной части актов законодательства, предусматривающих негативную правовую ответственность. Какие-либо «вольности» при применении штрафов в правоприменительной практике не допускаются.

На практике имеют место случаи, когда при принятии решения нанимателя о применении дисциплинарного взыскания или мер, носящих материальный характер, предусмотренных в локальных правовых актах нанимателя соответствии с ч. 3 ст. 198 ТК Республики Беларусь, вышеописанные особенности применения трудового законодательства, нанимателями незаконно игнорируются.

Незаконное применение нанимателями штрафов по отношению к работникам является нарушением законодательства о труде и должно влечь применение к нанимателю и его должностным лицам установленных законодательством мер ответственности.

Проблематичным является выявление этого нарушения вследствие его высокой латентности по причине частого отсутствия отражения примененных штрафов в бухгалтерской отчетности нанимателя. Иные доказательства описанного нарушения могут быть исследованы фактически только в суде.

Заключение. На основании изложенного приходим к следующим выводам:

1) в соответствии с общими правилами, установленными законодательством, при выполнении работником норм труда за фактически отработанное время, наниматель в связи с совершением работником дисциплинарного проступка, не имеет легальной правовой возможности каким-либо образом уменьшить работнику размер тарифной части заработной платы;

2) дисциплинарное воздействие нанимателя на заработную плату работника ограничено областью стимулирующих выплат;

3) применение к работнику штрафов нанимателем является противоречащим законодательству Республики Беларусь.

Полагаем, что суды при рассмотрении правовых споров, а должностные лица органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде при проведении различных проверочных мероприятий, должны предпринимать меры по выявлению подобных фактов, а при их установлении во всех случаях давать им принципиальную правовую оценку.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : Одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 года : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.