

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ НА СРОК ДО 12 МЕСЯЦЕВ

Людвикевич О. Н.

Республика Беларусь, г. Барановичи
Барановичский государственный университет,
заведующий кафедрой гражданских и уголовно-правовых дисциплин,
кандидат юридических наук, доцент

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» уточнено и дополнено правовое регулирование дисциплины труда и дисциплинарной ответственности работников. Существенные изменения претерпели меры дисциплинарного взыскания, а также порядок их применения.

Перечень мер дисциплинарного взыскания дополнен лишением полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев. Данная мера изначально была зафиксирована в Декрете Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5)

В научной литературе высказывалась позитивное мнение о целесообразности закрепления данной меры взыскания. Так, М. С. Мищенко отмечает, что указанная новая мера дисциплинарного взыскания обогащает дисциплинарную ответственность [1, с. 34]. Вместе с тем в научно-практической литературе неоднократно обоснованно указывалось, что применение лишения выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев вызывает у нанимателей много вопросов [2, с. 89; 3]. Закрепление данной меры дисциплинарного взыскания, по нашему мнению, усложняет законодательство, влечет возникновение трудовых споров.

Дополнение перечня мер дисциплинарных взысканий лишением выплат стимулирующего характера вызывает необходимость дачи разъяснений и комментариев, связанных с порядком применения данной меры. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь в этой связи разъясняет, что наниматель вправе по своему усмотрению применять к работнику лишение выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев, «а может по-прежнему применять меры взыскания, предусмотренные ст. 198 ТК... Наниматель

может ограничиться только применением меры материального воздействия... согласно принятому в организации локальному нормативному правовому акту...». Одновременно подчеркивается, что с целью недопущения вероятных конфликтных ситуаций с работниками организации и однозначного понимания ими характера соответствующих мер необходимо определить в локальном нормативном правовом акте, регулирующем вопросы оплаты труда работников, является ли, например, лишение полностью или частично на будущий период надбавки за сложность, напряженность работы и высокие достижения в труде мерой дисциплинарного воздействия или не является. Причем такой подход должен быть единообразным в отношении всех работников организации [3].

Е. А. Ковалева считает, что с учетом появления новой меры дисциплинарного взыскания и ее закрепления в ст. 198 ТК Республики Беларусь требуется согласование ч. 1 и ч. 4 указанной статьи, в связи с чем в ч. 4 «следует исключить слова «лишение премий», поскольку в настоящее время это мера дисциплинарного взыскания» [4, с. 90].

Отдельные авторы отмечают, что с принятием Декрета № 5 существенным образом изменяются не только меры, но и порядок применения дисциплинарных взысканий. «Так как согласно ст. 199 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, лишение премии и одновременное объявления замечания или выговора теперь становится невозможным» [5, с. 11].

Применять анализируемую меру одновременно с другими мерами дисциплинарного взыскания (например, замечанием или выговором) будет незаконным, поскольку согласно ст. 199 ТК за один дисциплинарный проступок может применяться только одна мера взыскания. Указанное обстоятельство не позволяет четко определить целевую направленность лишения выплат стимулирующего характера как меры дисциплинарного взыскания, поскольку утверждать о том, что рассматриваемая новелла в законодательстве направлена на усиление ответственности, по нашему мнению, нельзя.

В этой связи отметим, что в законодательстве четко не определен перечень выплат стимулирующего характера: в соответствии со ст. 63 ТК формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты

стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

В специальной литературе по рассматриваемому вопросу высказываются различные мнения. Так, одни авторы предполагают, что к таким выплатам относятся различного рода доплаты, надбавки и премии [6, с. 12], другие считают, что, исходя из буквального толкования подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5, речь идет не о лишении премий, «а о лишении повышений к тарифным ставкам (окладам) и надбавок, которые носят стимулирующий характер, в отличие от премий, которые имеют поощрительное значение» [7, с. 17].

В комментарии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь к Декрету № 5 указывается, что к дополнительным выплатам стимулирующего характера следует относить ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50 % и др. [8, с. 10]. Изложенное свидетельствует о необходимости точного законодательного определения сущности и системы дополнительных выплат стимулирующего характера.

Следует отдельно отметить, что возможность лишения премии на 12 месяцев может повлечь нежелание добросовестно и эффективно исполнять трудовые обязанности, лишит работника экономического стимула результативно трудиться.

Специалистами отмечается, что Декрет № 5 позволяет лишать работника «будущих стимулирующих выплат даже при безупречной работе», в связи с чем «это весьма жесткий подход, который не даст эффекта. Превентивная роль меры минимальна, а стратегический проигрыш нанимателя очевиден: талантливые, но недисциплинированные работники предпочтут сменить место работы. Можно предположить, что в бюджетном секторе такая мера будет применяться только в исключительных случаях ввиду низких суммарных доходов работников. Возможно еще одно толкование данной нормы. В практику трудовых отношений вводятся штрафы: за совершение нарушения работник должен вернуть полученные ранее стимулирующие выплаты» [9, с. 88].

Статья 199 ТК «Порядок применения дисциплинарных взысканий» также изложена в новой редакции. Установлено, что дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

Лишение выплат стимулирующего характера (п. 3 ч. 1 ст. 198) применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании. При этом нанимателям следует помнить, что в организационно-распорядительном документе указывается конкретный срок (период), на который работник лишается либо на который снижается размер дополнительных выплат стимулирующего характера, а также вид таких выплат.

В заключение сформулируем выводы и предложения.

1. Лишение стимулирующих выплат полностью или частично как мера дисциплинарного взыскания существенно усложняет законодательство о дисциплинарной ответственности. Ее применение требует однозначных разъяснений порядка реализации соответствующих норм. Существует объективная необходимость четкого определения системы выплат, относящихся к стимулирующим.

2. Нанимателям следует взвешенно подходить к вопросу о лишении дополнительных стимулирующих выплат на длительный срок, поскольку это может негативно отразиться на отношении работника к труду.

Список цитированных источников

1. Мищенко, М. С. Дисциплинарная ответственность: виды и сущность / М. С. Мищенко // Кадровая служба. – 2015. – № 2. – С. 33–41.

2. Ковалева, Е. А. Совершенствование института дисциплинарной ответственности / Е. А. Ковалева // Пром.-торговое право. – 2016. – № 4. – С. 89–92.

3. Масловская, В. В. Актуальные вопросы применения норм Декрета № 5 [Электронный ресурс] : [по состоянию на 29.06.2016] / В. В. Масловская // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. Ковалева, Е. А. Совершенствование института дисциплинарной ответственности / Е. А. Ковалева // Пром.-торговое право. – 2016. – № 4. – С. 89–92.

5. Коршунов, Д. Когда расширение прав не радует / Д. Коршунов // Юрид. мир. – 2015. – № 1. – С. 8–16.

Право. Экономика. Социальное партнерство

6. Савельева, О. Выплаты стимулирующего характера: поощрение и наказание / О. Савельева // Главный бухгалтер. – 2015. – № 1. – С. 12–13.

7. Томашевский, К. Л. Повышение требований к руководящим кадрам и ослабление гарантий трудовых прав работников / К. Л. Томашевский // Трудовое и соц. право. – 2015. – № 1. – С. 15–20.

8. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций // Труд и заработ. плата. – 2015. – № 1. – С. 9–14.

9. Чернолуцкая, Н. Декрет № 5: «революция» в регулировании трудовых правоотношений (комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5) / Н. Чернолуцкая // Юрист. – 2015. – № 1. – С. 83–96.

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Молчанов К. А.

Республика Беларусь, г. Витебск

Витебский филиал Международного университета «МИТСО»,
старший преподаватель кафедры правоведения
и социально-гуманитарных дисциплин

В соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь граждане Республики Беларусь имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы. Социальное государство характеризуется развитыми институтами гражданского общества. Одним из таких институтов являются профессиональные союзы. Профсоюзы достигают целей защиты экономических и социальных интересов членов профсоюзов особыми, присущими им способами. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, осуществляемый профессиональными союзами, является одним из видов защиты трудовых прав граждан.