

ШТРАФ: ПЕРСПЕКТИВЫ ВВЕДЕНИЯ КАК ВИДА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Костюк К.И. Email: Kostyuk645@scientifictext.ru

*Костюк Ксения Ивановна – бакалавр,
факультет подготовки специалистов для судебной системы (юридический факультет),
Крымский филиал*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Российский государственный университет правосудия, г. Симферополь*

Аннотация: в статье анализируются необходимость и целесообразность введения нового вида дисциплинарного взыскания - штрафа. Вопрос о перспективах введения штрафов в трудовое законодательство является дискуссионным. Однако такая мера воздействия на работников, как штраф, необходима в условиях развития современного трудового законодательства и складывающихся трудовых отношений. Штраф позволит дисциплинировать работников, ограничит произвол и неправомерные действия со стороны работодателя, а также пополнит государственный бюджет.

Ключевые слова: штраф, дисциплинарное взыскание, работник, работодатель.

PENALTY: PROSPECTS OF INTRODUCTION AS A DISCIPLINARY COURSE TYPE

Kostyuk K.I.

*Kostyuk Ksenia Ivanovna - Bachelor,
FACULTY OF TRAINING SPECIALISTS FOR THE JUDICIARY (LAW FACULTY),
CRIMEAN BRANCH*

*FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION
RUSSIAN STATE UNIVERSITY OF JUSTICE, SIMFEROPOL*

Abstract: the article analyzes the necessity and expediency of introducing a new type of disciplinary penalty as a fine. The issue of the prospects for imposing fines in the labor legislation is controversial. However, such a measure of impact on employees as a fine - is necessary in the conditions of the development of modern labor legislation and the emerging labor relations. The penalty will allow to discipline employees, limit arbitrariness and illegal actions on the part of the employer, and also replenish the state budget.

Keywords: fine, disciplinary punishment, employee, employer.

Современные правовые реалии регламентации трудовых отношений не в полной мере удовлетворяют как работника, так и работодателя. В ряде организаций на уровне локально-правового регулирования все большее распространение приобретает штраф как мера дисциплинарного воздействия на нарушителя трудовой дисциплины. Работодатели штрафуют работников как за значительные проступки и нарушения, так и за незначительные, за какие-то мелочи. Однако не каждый работник знает, что трудовое законодательство содержит исчерпывающий перечень видов взысканий за совершенные дисциплинарные проступки, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей. Согласно ст.192 ТК РФ [1] к ним относятся замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Таким образом, мы видим, что среди данного перечня отсутствует такой вид как «штраф». Соответственно, применение штрафов в настоящее время является незаконным со стороны работодателей.

Если рассматривать исторический аспект данной темы, то необходимо отметить, что еще в середине 19 века в России система штрафов существовала за различные виды проступков, а их размер определялся по усмотрению хозяина этого предприятия. Так, порой штрафы достигали размеров 40% от заработной платы работника. К примеру, на заводе Мартына за опоздание на 15 мин. вычитали четверть дневного заработка, за 20 мин. и более – весь дневной заработок [3]. Однако уже в начале 20 века поводы для штрафов были упорядочены в 3 группы [4, с. 290-321]: неисправная работа, прогулы, нарушение порядка. Размер штрафов также стал ограничиваться. Теперь его величина не могла превышать 2/3 зарплаты. Впоследствии, в середине 20 века, социалистическая Россия исключила штраф из возможных мер дисциплинарного взыскания.

Современное трудовое законодательство РФ сохраняет запрет на применение к работникам штрафов в качестве дисциплинарного взыскания. Поэтому попытка применения такого взыскания к работнику является основанием для обращения в трудовую инспекцию, прокуратуру или в суд. Однако это вовсе не означает, что работника невозможно «наказать рублем». Необходимо разграничивать наложение штрафа от иных мер воздействия на работника, которые работодатель вправе применять в соответствии с трудовым законодательством.

В рамках действующего законодательства работодатель все же может применять некоторые меры по отношению к работнику, которые связаны с денежными лишениями. Так, в частности, в литературе можно встретить такой термин как «депремирование». Но его нельзя приравнять к штрафу, ведь премия представляет собой одну из форм поощрения и в соответствии со ст. 129 ТК РФ и ст. 135 ТК РФ относится к стимулирующим выплатам, а это означает, что она не является обязательной и уменьшение или лишение премии не будут относиться к дисциплинарным взысканиям.

В литературе вопрос о перспективах введения штрафа в трудовое законодательство в качестве вида дисциплинарного взыскания является дискуссионным. Некоторые авторы, анализируя опыт регулирования трудовых отношений в России до середины 20 века, приходят к выводу о том, что система штрафов является наиболее эффективным средством воздействия на работников со стороны работодателей. К сторонникам такой идеи можно отнести Р.З.Лившица, который предлагает ввести данный вид дисциплинарного взыскания, однако, одновременно с этим ограничить применение других видов взыскания. Он отмечал, что данный вид взыскания является довольно строгой мерой, поэтому штраф необходимо применять либо в качестве единственной меры, либо не применять вообще.

Противоположного мнения придерживается Ю.А. Жукова, которая считает, что введение штрафа окажет отрицательное влияние на трудовые отношения. Работодатель будет злоупотреблять данной мерой и использовать ее во всех случаях [5, с. 620-625]. Рассматривая перспективу введения в трудовое законодательство нового, а точнее хорошо забытого старого вида дисциплинарного взыскания – штраф, необходимо рассмотреть положительные и отрицательные моменты.

К аргументам в пользу введения штрафа можно отнести: создание законного и действенного средства обеспечения трудовой дисциплины; работники будут относиться к исполняемой работе более серьезно, под страхом денежных взысканий за нарушения; устраниться практика применения незаконных «произвольных санкций материального характера».

Что касается аргументов против введения в трудовое законодательство штрафа как меры дисциплинарного взыскания, то можно выделить возможный произвол со стороны работодателя в применении такой меры.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что аргументов за введение в ст. 192 ТК РФ нового вида дисциплинарного взыскания в виде штрафа оказалось больше. Если же рассматривать приведенный аргумент «против», то произвол со стороны работодателя можно избежать введением некоторых правил применения такого взыскания.

Так в частности, предполагается возможным введение новой статьи 192.1 в ТК РФ, которая будет содержать правила применения штрафа. К таким правилам можно отнести следующие:

1- штраф взыскивается с работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей в размере, не превышающем 25% заработной платы, подлежащей выплате;

2- не подлежит взысканию с работников, не достигших совершеннолетия;

3- не распространяется на премии, компенсационные и другие поощрительные выплаты;

4- взыскание штрафа возможно в исключительных случаях [2, с. 260-269]: грубое нарушение дисциплины труда, существенного нарушения дисциплины труда;

5-взыскание штрафа исключает возможность применения других мер, указанных в ст.192 ТК РФ;

6-ограничение наложения штрафа на одного и того же работника в течение месяца – 1 раз;

Подводя итог, необходимо сказать, что вопрос о перспективах введения штрафов в трудовое законодательство является дискуссионным. На мой взгляд, введение штрафа как вида дисциплинарного взыскания позволит дисциплинировать работников, ограничит произвол и неправомерные действия со стороны работодателя. Такая мера воздействия на работников как штраф - необходима в условиях развития современного трудового законодательства и складывающихся трудовых отношений.

Список литературы / References

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Гребенищikov А.В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности // Российский ежегодник трудового права. 2005, № 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2006. С. 260-269.
3. Никитина З. Жизнь фабричных рабочих в дореволюционной России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://cprf.tomsk.ru/2007/02/16/zhizn_fabrichnyh_rabochih_v_dorevolucionnoy_rossii.html/ (дата обращения: 27.07.2018).
4. Устав о промышленном труде (извлечение). См.: приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России». М. С. 290-321.
5. Чужжинов И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый, 2015. № 7. С. 620-625.