

Правомерно ли штрафовать работников?

Штраф за нарушение рабочей дисциплины, например, за опоздание, сегодня не является редкостью. Но есть ли под этим правовая основа? Рассмотрим, что говорит закон о введении работодателями системы штрафов для подчиненных.

Виды ответственности работников

В соответствии с частью 1 статьи 22 Трудового кодекса, работника можно привлечь к ответственности двух видов: **дисциплинарной и материальной**. Мерами дисциплинарной ответственности являются:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующему основанию.

Такие меры грозят за совершение **дисциплинарного проступка**. Под этим подразумевается неисполнение работником либо ненадлежащее исполнение по собственной вине возложенных на него обязанностей. Об этом сказано в статье 192 ТК РФ. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут предусматриваться и иные меры дисциплинарной ответственности. **Другие же виды взыскания применять нельзя.**

Как видим, о штрафах речи не идет. Иначе говоря, штраф не является мерой дисциплинарной ответственности.

Но есть второй вид ответственности — материальная. Возможно, штраф относится именно к ней? Так может показаться на первый взгляд, однако на деле все иначе. О материальной ответственности сказано в статье 238 ТК РФ. Она заключается в том, что **работник обязан возместить работодателю причиненный ему ущерб**. Это должен быть прямой и действительный ущерб имуществу работодателя или имуществу третьих лиц, за которое работодатель несет ответственность. А именно, уменьшение или ухудшение состояния такого имущества, а также ущерб, который привел к тому, что работодателю нужно затратить средства на восстановление этого имущества или приобретение нового.

Итак, материальная ответственность грозит **в случае порчи имущества** работодателя или того, за которое он отвечает. При этом работник привлекается к такой ответственности в установленном законом порядке.

Вывод: штраф не является ни мерой дисциплинарной, ни мерой

материальной ответственности.

Законное удержание из заработной платы

В статье 137 УК РФ говорится о том, что удержания из заработной платы работников можно производить только по определенным основаниям, оговоренным в самом Кодексе и федеральных законах. В указанной статье прописаны такие **основания для удержания из ЗП**:

1. Работнику был выдан аванс в счет зарплаты, и он его не отработал.
2. Ему были выданы денежные средства для командировки или в связи с переводом на другую работу в иную местность, и они не были израсходованы либо возвращены.
3. Работнику были выплачены излишние суммы в результате ошибки.
4. Орган по рассмотрению трудовых споров признал вину работника в том, что он не выполнил нормы труда или допустил простой.
5. Работник уже «отгулял» отпуск за год, но затем уволился — в этом случае удерживается плата за неотработанные дни отпуска.

Среди перечисленных оснований *нет наложения штрафа*. Следовательно, штрафование не является ни мерой ответственности за нарушение дисциплины, ни мерой материальной ответственности, а также не является законным удержанием из заработной платы.

Вывод: наложение штрафов на работников **незаконно**.

Что делать, если работник нарушил дисциплину

Как же работодателю «наказать рублем» нерадивых подчиненных, которые нарушают трудовую дисциплину? Единственной возможностью остается **лишение премии или уменьшение ее размера**. Но чтобы это было законно, должны быть соблюдены нюансы, речь о которых пойдет далее.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ, зарплата состоит из *вознаграждения за труд, компенсаций и стимулирующих (поощрительных) выплат*. Порядок формирования ЗП определяется в соответствии с принятыми у работодателя локальными нормативными актами и закрепляется в трудовом договоре.

Вознаграждение за труд присутствует в любой заработной плате (например, в виде оклада), а вот компенсаций и стимулирующих выплат (премий) может и не быть. То есть зарплата может быть равна окладу. Понятно, что в таком случае лишить премии работника невозможно.

Теперь о премиях, а они, как известно, бывают разные. Одни носят разовый характер, например, премия к празднику, к выходу на пенсию. Другие **связаны с результатами труда**, например, с выполнением определенного объема продаж. Премии второго типа могут входить в оплату труда, являясь теми самыми поощрительными выплатами, о которых сказано выше. Также они могут быть дополнением к заработной плате.

Если премия полагается в соответствии с системой оплаты труда, то за опоздание **не начислять ее нельзя**. Например, условия оплаты могут быть такие: работник получает фиксированный оклад плюс премию за выполнение плана продаж. Так вот, если он этот план выполнил, но допустил дисциплинарное нарушение, лишить его премии или сократить ее размер нельзя. Суды в таких спорах встают на сторону работников.

Другое дело, если в трудовом договоре указано, что премия является **дополнением к заработной плате** и начисляется в соответствии с нормативными актами работодателя. А в локальном акте при этом указано, что премия начисляется за производственные показатели (выработку, объем продаж и т. д.) **при условии, что работник не допускал нарушения дисциплины**. То есть получается, что условия для премирования два: выполнение трудовых норм и отсутствие нарушения дисциплины. Поэтому работник, который ее нарушил, может не получить премию или получить ее в уменьшенном размере.

Порядок начисления и лишения премии должен быть прописан во внутреннем акте работодателя, например, в Положении о премировании. Кроме того, стоит учитывать такой аспект, как **соизмеримость наказания проступку**. Допустим, адекватной ли мерой будет лишать сотрудника премии за однократное опоздание? Скорее всего, нет. Высока вероятность того, что суд в таком споре работодателя не поддержит.