

**Н. М. Саликова, Е. М. Батухтина**  
Уральский государственный  
юридический университет им. В. Ф. Яковлева  
(Екатеринбург)

## **ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ: ПРАВОВЫЕ ПОЗИЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ**

*В статье рассматриваются вопросы премирования работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Предметом исследования выступают не только актуальное трудовое законодательство, но и правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации. Важнейшей гарантией прав работников служит принцип обеспечения выплаты своевременной, в полном размере и справедливой заработной платы. Авторы раскрывают соотношение таких понятий, как заработная плата, премия, дисциплинарное взыскание.*

*Одним из центральных вопросов в настоящем исследовании выступает правомерность и обоснованность лишения работника премии в случае совершения им дисциплинарного проступка. В связи с этим детальному анализу подвергаются правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам премирования. В статье подчеркивается дискуссионность подхода Конституционного Суда к установлению предельного допустимого размера удержания из заработной платы за нарушение работником трудовой дисциплины. В отсутствие достаточного и даже необходимого правового регулирования вопросов премирования такой подход, вероятнее всего, не будет способствовать обеспечению прав работников в целом и права работников на своевременную, в полном размере, справедливую зарплату в частности.*

**Ключевые слова:** правовые позиции, премия, заработная плата, дисциплинарное взыскание, штраф

### **Для цитирования**

Саликова Н. М., Батухтина Е. М. Лишение премии за нарушение трудовой дисциплины: правовые позиции Конституционного Суда РФ // Российское право: образование, практика, наука. 2023. № 6. С. 4–12. DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_4.

УДК 349.2

DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_4

Вопросы премирования работников являются актуальными и сложными для обеих сторон трудового правоотношения не только в силу значимости заработной платы, но и в связи с тем, что в ТК РФ они фактически не регулируются (только упоминаются в трех статьях). Такая ситуация порождает многочисленные споры и судебные разбирательства. Вопросы оплаты труда неоднократно являлись предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Невыплата работнику премии, вызванная недобросовестным исполнением трудовых обязанностей и нарушением трудовой дисциплины, послужила основанием для формулирования Конституционным

Судом РФ правовых позиций в Постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П по делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской (далее – Постановление Конституционного Суда № 32-П).

Термин «правовая позиция» впервые был закреплен в ст. 73 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ (с посл. изм. от 21 июля 2023 г.), согласно которой «в случае если большинство участвующих в заседании палаты су-

дей склоняются к необходимости принять решение, не соответствующее правовой позиции, выраженной в ранее принятых решениях Конституционного Суда Российской Федерации, дело передается на рассмотрение в пленарное заседание». В ноябре 2010 г. в данный Закон были внесены изменения, ст. 73 утратила силу, и термин «правовая позиция» не нашел закрепления во всех дальнейших редакциях. Следует отметить, что и в Федеральном конституционном законе от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации» этот термин отсутствует.

В науке высказываются различные точки зрения относительно сути и природы правовых позиций Конституционного Суда РФ. Последние десятилетия изучению этих вопросов были посвящены работы многих ученых. Правовая позиция Конституционного Суда может пониматься не только как обоснование решения Конституционного Суда, но и как итоговая оценка, конечный вывод, который может при этом носить не только индивидуальный, но и общий характер.

Так, с точки зрения Ю. А. Тихомирова, «правовая позиция – это оценка актов и действий в одной коллизийной ситуации, устойчиво повторяемая в аналогичных ситуациях» [Тихомиров 2000: 73].

Г. А. Гаджиев правовые позиции понимает как «важные правовые выводы, идеи, представляющие собой выявленное судом кристаллизованное право» [Гаджиев 1999: 116].

По мнению В. А. Кряжкова, «правовые позиции – это логико-правовое (прежде всего конституционное) обоснование конечного вывода Суда, содержащегося в постановляющей части его решения» [Кряжков 1999: 109].

М. С. Саликов считает, что «правовые позиции Конституционного Суда РФ представляют собой систему выводов и аргументов, выявленных в ходе рассмотрения Судом конкретных дел по сугубо определенным проблемам и имеющих как общий характер (т. е. приемлемых и необходимых для решения подобных проблем при рассмотрении последующих дел), так и обязательный (т. е. обладающих той же юридической силой, что и решения Конституционного Суда РФ)» [Конституционный судебный процесс 2003: 177].

По мнению Н. А. Власенко, «под правовой позицией следует понимать оценку фак-

тической реальности и систему аргументов, выводов и предложений по ее правовому урегулированию. Это своего рода логико-юридическая конструкция, выражающая отношение к праву, правовому регулированию и его нормам» [Власенко 2008: 80].

Поскольку за последние годы существенно выросло значение правовых позиций в правовой системе и в правоприменительной практике, возникает и вопрос об определении их места в системе источников и их юридического значения, в том числе для трудового права. Правовые позиции Конституционного Суда РФ, сформулированные в постановлениях и определениях (заключения принимаются по вопросам, связанным с Президентом), имеют особую правовую природу. Согласно ст. 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ; нормативными актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными актами исполнительных органов субъектов РФ; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Постановления и определения Конституционного Суда РФ не входят в систему источников, предусмотренных ТК РФ, однако в соответствии со ст. 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ» имеют особую юридическую силу. Согласно указанному Закону «Конституционный Суд Российской Федерации принимает решение по делу, оценивая как буквальный смысл рассматриваемого акта, так и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием, в том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из его места в системе правовых актов». Решение Конституционного Суда Российской Федерации обладает свойствами обязательности, окончательности и неопровержимости, вступает в силу немедленно и действует непосредственно без какого-либо подтверждения.

Отсутствие в законе самого понятия правовой позиции, требований к структуре акта

КС, содержащего правовую позицию, логике построения, заключительным выводам порождает не только многочисленные дискуссии специалистов, но и вопросы относительно содержания, однозначности формулировок, аргументированности такой правовой позиции и принимаемых решений.

Правовые позиции, сформулированные в Постановлении Конституционного Суда № 32-П, очень важны и в значительной степени влияют на принимаемые работодателями решения по вопросам премирования, однако не со всеми выводами можно согласиться. Сформулированная Судом правовая позиция, согласно которой зарплату можно уменьшать в связи с совершением дисциплинарного проступка, не воспринимается как основанная на законе и отвечающая требованиям обоснованности, справедливости и логики. Работник имеет право на своевременную выплату заработной платы в полном объеме в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Работодатель в свою очередь обязан выплачивать работникам причитающуюся им заработную плату в полном размере в установленные сроки (ч. 2 ст. 22 ТК РФ) и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Конституционный Суд неоднократно подчеркивал необходимость справедливой и дифференцированной оплаты, хотя позиции судов, в том числе Верховного Суда РФ, не всегда однозначны [Кучина 2017: 128].

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая системы премирования, могут закрепляться коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда, установленные системами оплаты труда работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Не определяя виды премий, основания, условия и показатели премирования, законодатель лишь упоминает премии в двух главах

ТК РФ: в гл. 21 «Заработная плата» и гл. 30 «Дисциплина труда». Употребление одного и того же термина в разных значениях вызывает сложности в правоприменительной практике, непонимание как работников, так и работодателей. Свидетельство тому – обширная судебная практика, включая обращения работников в Конституционный Суд РФ (Определения от 15 июля 2008 г. № 418-О-О, от 17 ноября 2011 г. № 1605-О, от 23 июня 2016 г. № 1202-О, от 28 марта 2017 г. № 478-О, от 18 июля 2017 г. № 1554-О, от 27 июня 2017 г. № 1272-О).

Согласно ст. 129, 135 ТК РФ премия является дополнительной частью заработной платы, которая может устанавливаться коллективным договором или локальными нормативными актами за выполнение определенных показателей и выплачивается работнику при условии достижения этих показателей. Премии может и не быть предусмотрено ни в коллективном договоре (но это бывает редко), ни в локальном нормативном акте. Однако если премии предусмотрены, и работник выполняет показатели премирования, то начисление и выплата премии являются обязанностями работодателя (а не остаются на усмотрение работодателя, как считают некоторые из них).

Законодатель достаточно опростетчиво использует термин «премии» в ст. 191 ТК, обозначая им один из видов поощрений за соблюдение трудовой дисциплины и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, и в ст. 135 ТК, согласно которой премия является дополнительной частью заработной платы. Часть заработной платы составляют лишь те премии, которые входят в систему оплаты труда и предусмотрены коллективным договором или локальными нормативными актами. В Постановлении Конституционного Суда № 32-П речь идет о премиях, которые входят в систему оплаты труда. Их выплата обычно обусловлена определенными достижениями по итогам оговоренного календарного периода (месяц, квартал, год). В соответствии со сложившейся десятилетиями практикой такие достижения определяются с помощью показателей и (или) в рамках условий премирования. Показатели премирования представляют собой критерии, определяющие цели материального стимулирования, а условия премирования – те результаты труда, достижение которых по-

ощряется работодателем. При недостижении показателей или несоблюдении условий премирования работник не приобретает права на выплату премии.

Вместе с тем наиболее распространенной причиной невыплаты работнику премий является не невыполнение показателей премирования, а нарушение трудовой дисциплины. Как показывает судебная практика, в большинстве случаев суды признают правомерной невыплату премии по данной причине, если такая возможность была предусмотрена коллективным договором или локальным нормативным актом.

С однозначностью такого подхода трудно согласиться. Сам факт совершения дисциплинарного проступка не должен влиять на размер выплачиваемой премии, если закрепленные показатели премирования выполнены, поскольку в ст. 192 ТК РФ лишение премии не предусмотрено в качестве меры дисциплинарного взыскания (в связи с этим вообще некорректно употребление термина «лишение»). Если же дисциплинарный проступок повлиял на выполнение показателей премирования, то у работника не возникает права на премию как часть заработной платы, следовательно, она не начисляется (полностью или частично) и не выплачивается – не потому, что работник совершил дисциплинарный проступок, а потому что не выполнил показателей премирования. Тем не менее на практике многие работодатели обуславливают выплату премии отсутствием дисциплинарных проступков даже при выполнении показателей премирования (устанавливая соблюдение трудовой дисциплины как условие (но не показатель) премирования).

По факту невыплата работнику премии является штрафом за нарушение трудовой дисциплины (хотя многие специалисты говорят о некорректности данного термина), который не предусмотрен ст. 192 ТК РФ. Вопрос о том, является ли невыплата премии «наказанием» за дисциплинарный проступок, часто выступает предметом дискуссий [Королев, Никитин, Позднякова 2022; Лещина 2021].

Отрицание штрафной природы невыплаты премии обусловлено исторически: после Великой Октябрьской революции одним из главных экономических достижений был отказ от применения штрафов к рабочим.

«Наказание рублем» давно расценивается как наиболее эффективный метод воздей-

ствия на работника. Так, Устав о промышленном труде 1913 г. предусматривал за прогул (п. 106 – «неявка на работу не менее половины рабочего дня») «денежное взыскание не менее суммы шестидневного заработка, а для рабочих, получающих задельную зарплату, полагался штраф не свыше 1 рубля за прогульный день и не свыше трех рублей в общей сложности. Нарушение трудовой дисциплины (несвоевременная явка, отлучка, несоблюдение чистоты и опрятности, игры в карты, крики, брань, ссоры, драки, непослушание, нарушение правил безопасного ведения работы) могло повлечь наложение штрафа до одного рубля за каждое нарушение (п. 107 Устава)» [Киселев 2001].

Первый же КЗоТ, принятый 10 декабря 1918 г., отказался от идеи штрафов за нарушение трудовой дисциплины. Идеалистические убеждения эпохи революции предполагали, что право будет постепенно отмирать как избыточное явление в коммунистическом обществе всеобщей сознательности [Демидов 2017], поэтому и необходимости в штрафах за нарушение дисциплины не возникнет. Однако, как показала практика, одними лишь дисциплинарными взысканиями в виде замечания, выговора, строгого выговора, увольнения по «дисциплинарным основаниям» на недобросовестных работников воздействовать сложно.

Невыплата премий и иных стимулирующих выплат в связи с совершением дисциплинарного проступка стала предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ (Постановление Конституционного Суда № 32-П).

Е. В. Царегородская несвоевременно сдала отчет (это входило в ее трудовые обязанности) за июнь 2019 г. Работодатель лишил ее премии и иных стимулирующих выплат не только за месяц, когда она совершила проступок, но и в течение года. Заявитель, будучи не согласной с невыплатой работодателем стимулирующих выплат и с позициями судов общей юрисдикции по ее иску, обратилась в Конституционный Суд, считая действия работодателя незаконными и несправедливыми. В своих аргументах она ссылаясь на Трудовой кодекс РФ, локальные нормативные акты, трудовой договор.

Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал необходимость соблюдения и обеспечения справедливой заработной платы

для работника, выделяя при этом объективные критерии<sup>1</sup>, на основе которых и должен определяться уровень оплаты труда конкретного работника. Также нормы права, которые направлены на охрану заработной платы, должны быть сформулированы и должны действовать таким образом, чтобы не допустить лишения работника не только стимулирующих выплат в частности, но и заработной платы в целом.

---

**Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей не должно и не может являться основанием для лишения его стимулирующих выплат на весь период действия взыскания за совершение дисциплинарного проступка**

---

Вряд ли можно признать справедливой невыплату Е. В. Царегородской премии в течение года за разовое несвоевременное исполнение обязанности по составлению отчета. За совершение дисциплинарного проступка работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Согласно ст. 192 ТК РФ она могла быть подвергнута дисциплинарному взысканию. Возможность невыплаты премии за недобросовестное исполнение трудовых обязанностей статьей не предусмотрена, но и правила установления и выплаты премий трудовым законодательством не регламентируются. Как уже отмечалось, работодатель, принимая локальные нормативные акты по оплате труда (например, Положение о премировании или Положение о стимулирующих выплатах), самостоятельно определяет критерии и размеры выплат, соблюдая при этом принципы оплаты труда, закрепленные ст. 2, 132, 129, 135 ТК РФ. Эти статьи предусматривают принцип справедливости, своевременности оплаты труда в соответствии с уровнем квалификации и результатами затраченного труда.

<sup>1</sup> Так, по мнению Конституционного Суда Российской Федерации, справедливость заработной платы конкретного работника должна обеспечиваться в первую очередь нормами трудового законодательства, позволяющими производить оплату труда работников на основе объективных критериев, отражающих прежде всего квалификацию работника, характер, содержание, объем и качество труда и учитывающих условия осуществления трудовой деятельности.

Изучив обстоятельства, изложенные заявителем, и проанализировав положения трудового законодательства, Конституционный Суд РФ заключил, что в случае выполнения работником условий и показателей премирования, установленных системами оплаты труда, действующими у работодателя, работник имеет право на справедливую оплату своего труда.

Одним из наиболее значимых выводов Конституционного Суда по рассматриваемому делу стала позиция, согласно которой недопустимо лишать работника части заработной платы в случаях совершения им дисциплинарного проступка. По нашему мнению, данная позиция весьма оправдана, поскольку в действительности ст. 135 ТК РФ не содержит каких-либо положений, регламентирующих вопросы установления и исчисления составных частей заработной платы, в том числе в случаях совершения работником дисциплинарного проступка. Недостаточное правовое регулирование рассматриваемых вопросов позволяло работодателям при совершении работником дисциплинарного проступка довольно-таки произвольно уменьшать размер положенной такому работнику оплаты труда.

Таким образом, до внесения соответствующих изменений в действующее законодательство неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей не должно и не может являться основанием для лишения его стимулирующих выплат на весь период действия взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Соответственно такое поведение работодателя судебные органы обоснованно признают незаконным. Особенно хотелось бы отметить несправедливость лишения работника тех выплат, которые носят регулярный характер (т. е. выплачиваются один раз в месяц, в полгода, в год), если работник совершил дисциплинарный проступок, который не повлиял на достижение им нужных показателей для назначения выплат.

Еще один важный момент. Суд признал правомерным учет совершенного дисциплинарного проступка при начислении и выплате премии за тот период, когда было применено дисциплинарное взыскание. Статья 192 ТК РФ, закрепляя перечень дисциплинарных взысканий, не предусматривает «невыплату премии за дисциплинарный проступок» как

вид такого взыскания. Однако невыплата работнику премии полностью или частично за совершение дисциплинарного проступка (при условии выполнения показателей премирования) как раз и является таким взысканием.

В настоящее время (повторим) отсутствует правовое регулирование вопросов премирования. Приводимые Конституционным Судом РФ в Постановлении № 32-П примерные положения об оплате труда работников некоторых государственных бюджетных организаций не имеют ни общеобязательного, ни просто обязательного, ни рекомендательного характера. Отсутствуют критерии соразмерности тяжести проступка и последствий для работодателя. Практике известны многочисленные примеры, когда за разовое опоздание на работу на полчаса (при выполнении показателей премирования) работник лишался ежемесячной премии, квартальной и годовой. Однако по этому поводу Конституционный Суд РФ никаких итоговых выводов не сформулировал.

По мнению Суда, из-за неурегулированности вопросов премирования, которая приводит к нарушению прав работников<sup>1</sup>, федеральному законодателю надлежит внести соответствующие изменения в ст. 135 ТК РФ. Логично было бы предположить, что КС сформулирует возможные критерии учета тяжести проступка, степени вины работника, наступивших для работодателя в связи с этим неблагоприятных последствий. Однако почему-то Суд счел необходимым воспользоваться нормами об удержаниях из заработной платы (!) (а не нормами об уменьшении размера премии с учетом тяжести проступка), чтобы снижение размера премиальных выплат не приводило к уменьшению зарплаты более чем на 20 %. Такой подход Конституционный Суд РФ связал со ст. 137 и 138 ТК РФ, касающимися правил и ограничений удержания из заработной платы.

Полагаем, что избран не совсем корректный подход, поскольку совершение дисциплинарного проступка не является основанием для удержания из зарплаты (в ст. 137 ТК РФ закреплен исчерпывающий перечень оснований). Кроме того, как правило, размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу / тарифной ставке. Бо-

лее справедливым было предусмотреть возможность снижать размер предполагаемой к начислению премии в зависимости от количества добросовестно отработанных смен (например, работник опоздал на работу в один из дней, а в месяце 22 смены, следовательно, работодатель может уменьшить размер его премии на 1/22 начисленной суммы) или качества / количества выполненной работы. В этом случае можно было бы говорить о соразмерности невыплаты части премии совершенному проступку. Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что «одной из основных задач ТК РФ является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений» [Куренной 2018].

Правовые позиции Конституционного Суда, сформулированные в Постановлении № 32-П, носят характер общеобязательный, вступают в силу с момента опубликования (многие специалисты указывают, что постановления КС РФ обладают признаками общеобязательности, окончательности, непосредственности действия, непреодолимости [Нарутто, Несмеянова, Шугрина 2014: 135–136]), и законодателю необходимо внести изменения в ст. 135 ТК РФ. Несмотря на то что акты Конституционного Суда РФ не относятся к нормативным правовым актам (хотя иногда возникает желание усомниться в этом), Минтруд РФ подготовил поправки в ТК РФ, согласно которым предлагается дополнить ч. 2 ст. 135 ТК следующей нормой: «Начисление работнику дополнительных выплат, в т. ч. стимулирующих, не может зависеть от наличия у него неснятого или непогашенного взыскания. Однако работодатель может их учитывать при начислении выплат за период, когда было применено взыскание. При этом размер снижения премиальных выплат не должен приводить к снижению зарплаты более чем на 20 процентов».

Вряд ли можно одобрить такой подход законодателя, однозначно согласившегося с позицией Конституционного Суда РФ. В зависимости от действующих у конкретного работодателя систем оплаты труда, показателей и размеров премирования, закрепления этих вопросов в локальных нормативных актах или коллективном договоре, работник при опоздании на работу на несколько минут (что никак, например, не отразилось на выполнении показателей премирования) может

<sup>1</sup> Пункт 6 Постановления Конституционного Суда РФ № 32-П.

в рублевом эквиваленте вообще оказаться без премии. Руководствуясь позицией Конституционного Суда, законодатель слишком просто подошел к решению непростого вопроса премирования, что вряд ли будет способствовать достижению баланса и социального мира в каждой организации.

Отсутствие необходимого правового регулирования, как и упрощенный подход к регулированию сложных процессов, с большой долей вероятности будут приводить к нарушению гарантированных прав работников,

баланса прав работников и работодателей, что в свою очередь естественным образом увеличит количество споров и судебных разбирательств в данной сфере. Представляется наиболее верным разработать новые положения законодательства, которые в достаточной мере могли бы урегулировать вопросы премирования и предотвратить возникновение конфликтов, в том числе решаемых в рамках судебных процедур, между работниками и работодателями (или хотя бы уменьшить количество таких конфликтов).

### Список литературы

Власенко Н. А. Правовые позиции: понятие и виды // Журнал российского права. 2008. № 12. С. 77–86.

Гаджиев Г. А. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник конституционного права // Конституционное правосудие в посткоммунистических странах: сб. докл. / отв. ред. И. Г. Шаблинский. М.: Центр конституционных исследований Москов. обществ. фонда, 1999. С. 106–117.

Демидов Н. В. Развитие института увольнения работника по инициативе работодателя в советском трудовом праве 1970-х гг. // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3. С. 24–29.

Киселев И. Я. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: Норма, 2001. 384 с.

Конституционный судебный процесс / под ред. М. С. Саликова. М.: Норма, 2003. 405 с.

Королев Е., Никитин О., Позднякова А. 47 % россиян сталкивались с системами денежных штрафов на работе // Трудовое право. 2022. № 11. С. 85–101.

Кряжков В. А. Конституционное правосудие в субъектах Российской Федерации (правовые основы и практика). М.: Формула права, 1999. 768 с.

Куренной А. М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3–7.

Кучина Ю. А. Правовая позиция Верховного Суда Российской Федерации о минимальном размере оплаты труда: шаг вперед или два назад? // За права трудящихся! Эффективная защита трудовых прав: проблемы теории и практики: материалы 3-й Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург: Издат. дом УрГЮУ, 2017. С. 127–131.

Лецина Э. Л. Правовая природа служебных споров о законности наложения дисциплинарных взысканий // Lex Russica. 2021. № 74. С. 21–31.

Нарутто В., Несмеянова С. Э., Шугрина Е. С. Конституционный судебный процесс: учеб. для магистров, аспирантов, преподавателей. М.: Норма; Инфра-М, 2014. 432 с.

Тихомиров Ю. А. Коллизионное право: учеб. и науч.-практ. пособие. М.: Юринформцентр, 2000. 393 с.

**Наталья Михайловна Саликова** – почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева. 620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21. E-mail: tp@usla.ru.

ORCID: 0009-0000-1768-3360

**Елена Маратовна Батухтина** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева. 620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21. E-mail: kafedra\_gp@gmail.com.

ORCID: 0009-0002-6140-0836

## **The Revocation of Bonus Pay in Case of Labor Misconduct: Legal Propositions of the Constitutional Court of the Russian Federation**

The article is dealing with the bonus payment regulation in accordance with the current labor legislation of the Russian Federation. Legal propositions of the Constitutional Court of the Russian Federation as well as contemporary labor legislation are the subjects of the research. The main guarantee of the employee rights is providing of the fair, full size and on time wage payments principle. The correlation of such concepts as salary, bonus pay and disciplinary sanction, is being revealed in the article.

Among the main issues in the research are lawfulness and reasonableness of revocation of the employee's bonus in case of labor misconduct. In this respect, the legal propositions of the Constitutional Court of the Russian Federation concerning bonuses are being analyzed in detail. The authors emphasize that the way the Constitutional Court of the Russian Federation determines the pay deduction eligible limits (in case of the labor misconduct) is deemed to be controversial. In the absence of the sufficient and even necessary legislation of the bonus payment regulation such approach would not probably facilitate the securing of the employee rights in general and the employee rights for the fair, full size and on time wage payments in particular.

**Keywords:** legal propositions, bonus pay, salary, disciplinary sanction, money penalty

### **Recommended citation**

Salikova N. M., Batukhtina E. M. Lishenie premii za narushenie trudovoi distsipliny: pravovye pozitsii Konstitutsionnogo Suda RF [The Revocation of Bonus Pay in Case of Labor Misconduct: Legal Propositions of the Constitutional Court of the Russian Federation], *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2023, no. 6, pp. 4–12, DOI: 10.34076/2410\_2709\_2023\_6\_4.

### **References**

Demidov N. V. Razvitie instituta uvol'neniya rabotnika po initsiative rabotodatelya v sovetskom trudovom prave 1970-kh gg. [The Development of the Institution of Dismissal of an Employee at the Initiative of the Employer in the Soviet Labor Law of 1970's], *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2017, no. 3, pp. 24–29.

Gadzhiev G. A. *Pravovye pozitsii Konstitutsionnogo Suda Rossiiskoi Federatsii kak istochnik konstitutsionnogo prava* [Legal Propositions of the Constitutional Court of the Russian Federation as a Source of the Constitutional Law], Shablinskii I. G. (ed.) *Konstitutsionnoe pravosudie v postkommunisticheskikh stranakh* [Legal Positions of the Constitutional Court of the Russian Federation as a Source of Constitutional Law], Moscow, Tsentr konstitutsionnykh issledovanii Moskov. obshchestv. fonda, 1999, pp. 106–117.

Kiselev I. Ya. *Trudovoe pravo Rossii* [Russian Labor Law], Moscow, Norma, 2001, 384 p.

Korolev E., Nikitin O., Pozdnyakova A. 47 % rossiyan stalkivalis' s sistemami denezhnykh shtrafov na rabote [47 % of Russians Faced the Monetary Fines Systems at Work], *Trudovoe pravo*, 2022, no. 11, pp. 85–101.

Kryazhkov V. A. *Konstitutsionnoe pravosudie v sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii (pravovye osnovy i praktika)* [Constitutional Justice in the Russian Federation Subjects (Legal Basis and Practice)], Moscow, Formula prava, 1999, 768 p.

Kuchina Yu. A. *Pravovaya pozitsiya Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii o minimal'nom razmere oplaty truda: shag vpered ili dva nazad?* [The Legal Proposition of the Supreme Court of Russian Federation concerning the Minimum Wage Level: One Step Forward and Two Steps Backward?], *Za prava trudyashchikhsya! Effektivnaya zashchita trudovykh prav: problemy teorii i praktiki* [For the Rights of Workers! Effective Protection of Labor Rights: Problems of Theory and Practice]: conference papers, Ekaterinburg, Izdat. dom UrGYuU, 2017, pp. 127–131.

Kurennoi A. M. Pravo i spravedlivost' v rossiiskoi sisteme regulirovaniya trudovykh otnoshenii [The Law and Justice in the Russian Labor Relations Regulation], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 4, pp. 3–7.

Leshchina E. L. Pravovaya priroda sluzhebnykh sporov o zakonnosti nalozheniya distsiplinarnykh vzyskanii [The Legal Nature of Public Service Disputes concerning the Legality of Imposition of Disciplinary Sanctions], *Lex Russica*, 2021, no. 74, pp. 21–31.

Narutto V., Nesmeyanova S. E., Shugrina E. S. *Konstitutsionnyi sudebnyi protsess* [Constitutional Judicial Proceedings], Moscow, Norma, NITs Infra-M, 2014, 432 p.

Salikov M. S. (ed.) *Konstitutsionnyi sudebnyi protsess* [Constitutional Judicial Proceedings], Moscow, Norma, 2003, 405 p.

Tikhomirov Yu. A. *Kollizionnoe pravo* [Law of Conflict], Moscow, Yurinformtsentr, 2000, 393 p.

Vlasenko N. A. Pravovye pozitsii: ponyatie i vidy [Legal Propositions: Definition and Types], *Zhurnal rossiiskogo prava*, 2008, no. 12, pp. 77–86.

**Natalya Salikova** – honorary worker of higher professional education of the Russian Federation, doctor of juridical sciences, professor of the Department of labor law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev. 620137, Russian Federation, Ekaterinburg, Komsomol'skaya str., 21. E-mail: tp@usla.ru.

ORCID: 0009-0000-1768-3360

**Elena Batukhtina** – candidate of juridical sciences, associate professor of the Department of civil procedure, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev. 620137, Russian Federation, Ekaterinburg, Komsomol'skaya str., 21. E-mail: kafedra.gp@gmail.com.

ORCID: 0009-0002-6140-0836

Дата поступления в редакцию / Received: 01.12.2023

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 12.01.2024