

**АБ** В условиях возникновения финансовых проблем, реструктуризации бизнеса компания ищет пути уменьшения своих затрат и зачастую начинает с того, что снижает заработную плату своим работникам. Рассмотрим, насколько правомерны такие действия работодателей.

# Снижение заработной платы работников. Легальные методы и риски

**Ирина Нечушкина,**  
руководитель департамента  
по заработной плате АКГ  
«Уральский союз»

Оплата труда работников регулируется в организациях трудовыми договорами, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (например, Положением об оплате труда, Положением о премировании и т. д.).

При приеме работника в организацию работодатель заключает с ним трудовой договор. В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса данный договор является соглашением между работодателем и работником, согласно которому первый обязуется предоставить второму работу по обусловленной трудовой функции. При этом работодатель должен обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, а также своевременно и в полном

размере выплачивать работнику заработную плату. В свою очередь работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Исходя из приведенных выше положений, выплата заработной платы работнику — это обязанность работодателя. Кроме того, условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) относятся к числу обязательных для включения в трудовой договор условий<sup>1</sup>. Следовательно, изменить условия трудового договора (в т. ч. условия оплаты труда) в одностороннем порядке работодатель не может.

Положениями Трудового кодекса<sup>2</sup> разрешается изменение

<sup>1</sup> ст. 57 ТК РФ

<sup>2</sup> ст. 72 ТК РФ

определенных сторонами условий трудового договора только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Так, статья 74 Трудового кодекса содержит исключения из общего правила и допускает изменение оговоренных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия работника (т. е. в одностороннем порядке). В силу указанной статьи это возможно только в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Важно, что при этом нельзя изменять трудовую функцию.

О предстоящих изменениях установленных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в компании работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом компания обязана предлагать работнику все отвечающие

указанным требованиям вакансии, имеющиеся у нее в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается<sup>3</sup>.

Очень важно, что изменение условий трудового договора возможно лишь тогда, когда произошли изменения в организационных или технологических условиях труда и соответственно ранее оговоренные условия не могут быть сохранены. Следовательно, работодатель обязан представить соответствующие доказательства подобных изменений — на это указал Пленум Верховного Суда РФ<sup>4</sup>, разъяснив судам необходимость учитывать положения статьи 56 Гражданско-процессуального кодекса РФ. В соответствии с этой статьей работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора:

- ▶ во-первых, явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства);
- ▶ во-вторых, не ухудшило положения работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения).

Условия оплаты труда, предусмотренные коллективным дого-

вором или соглашением, работодатель также не может изменить в одностороннем порядке, поскольку изменения и дополнения в указанные документы могут вноситься либо согласно правилам, установленным Трудовым кодексом для их заключения, либо в порядке, зафиксированном в самих коллективных договорах и соглашениях<sup>5</sup>.

Существует достаточно распространенная практика, когда работодатель вносит в одностороннем порядке изменения в локальные нормативные акты путем создания дополнений к ним или утверждения новых вариантов указанных документов. Это является грубым нарушением трудового законодательства. Дело в том, что положения, установленные локальными нормативными актами, должны быть в обязательном порядке отражены в трудовых договорах с работниками путем включения в трудовой договор:

- ▶ либо текстов самих этих положений;
- ▶ либо отсылки на эти документы.

Следовательно, изменение работодателями локальных нормативных актов в одностороннем порядке противоречит статье 72 Трудового кодекса.

Несмотря на значительные сложности процедуры изменения трудового договора (коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), работодатели все-таки

<sup>3</sup> п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

<sup>4</sup> п. 21 пост. Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2

<sup>5</sup> ст. 44, 49 ТК РФ

не отказываются от намерений уменьшить заработную плату работникам (и, соответственно, страховые взносы на нее) и на практике применяют несколько способов снижения таких затрат.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся способы уменьшения заработной платы работников.

### **Уменьшение окладов, тарифных ставок, сдельных расценок**

Уменьшить оклады, тарифные ставки и сдельные расценки, установленные трудовым договором с работником при его приеме на работу, работодатель может только с письменного согласия работника — для этого он должен заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору. Этот вариант допустим в силу положений статьи 72 Трудового кодекса. Однако и в этом случае внесение указанных изменений в трудовой договор будет считаться неправомерным, если оно не обосновано соответствующими причинами (например, уменьшением объема работы или должностных обязанностей работников, снижением сложности выполняемой работы и т. д.). Ведь заработная плата каждого работника зависит не только от соглашения сторон, но и от целого ряда определенных законодателем факторов: от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного им труда<sup>6</sup>. Кроме того, работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности<sup>7</sup>.

Поэтому если оклад, тарифная ставка или сдельные расценки

были уменьшены по соглашению сторон без указания соответствующих причин, то контролирующие органы посчитают, что у работника и работодателя не было оснований для их уменьшения.

На практике встречаются ситуации, когда работодатель в одностороннем порядке принимает решение об уменьшении окладов, тарифных ставок и норм сдельных расценок в связи с сокращением должностных обязанностей работников.

Однако, как уже было сказано выше, работодатель вправе изменить в сторону уменьшения оклады, тарифные ставки и нормы сдельных расценок в одностороннем порядке только в случае изменения организационных или технологических условий труда при условии соблюдения норм, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса.

### **Снижение размера или невыплата премий**

Стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовыми договорами с работниками, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, являются составной частью заработной платы работников. Указанными документами устанавливаются показатели премирования, условия выплаты премий и др.

Достаточно часто в этих документах встречаются положения о том, что выплата оговоренных в них премий не является обязанностью работодателя или что премии выплачиваются только при определенном финансовом положении организации. В таком слу-

чае премии не входят в систему оплаты труда и не являются обязательными к выплате. Однако здесь необходимо помнить, что в силу подпункта «н» пункта 2 «Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»<sup>8</sup> данные премии не будут учитываться в расчете среднего заработка.

Если же в организации установлена повременно-премиальная или сдельно-премиальная система оплаты труда, то выплата премий работникам, выполнившим все условия премирования, является обязанностью работодателей. Снижать размер или полностью не начислять такие премии в одностороннем порядке работодатели не могут.

### **Отмена доплат компенсационного характера**

Речь пойдет об отмене повышенного по сравнению с установленным трудовым законодательством размера доплат.

Доплаты компенсационного характера, являющиеся составной частью заработной платы, выплачиваются:

1) работникам, которые работают в особых условиях:

- ▶ занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>9</sup>;
- ▶ занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями<sup>10</sup>;

<sup>6</sup> ст. 132 ТК РФ

<sup>7</sup> ст. 22 ТК РФ

<sup>8</sup> утв. пост. Правительства РФ от 24.12.2007 № 922

<sup>9</sup> ст. 147 ТК РФ

<sup>10</sup> ст. 148 ТК РФ

2) работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- ▶ работы различной квалификации<sup>11</sup>;
- ▶ совмещение профессий (должностей)<sup>12</sup>;
- ▶ сверхурочная работа<sup>13</sup>;
- ▶ работа в ночное время<sup>14</sup>;
- ▶ работа в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>15</sup> и др.

При этом в ряде случаев законодательством оговорены минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных. Однако работодателям разрешено устанавливать доплаты компенсационного характера в повышенном по сравнению с утвержденным трудовым законодательством размере. Например, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу во вредных и (или) опасных условиях.

Как показывает практика, достаточно часто руководители компании полагают, что могут в одностороннем порядке отказаться от предоставления работникам доплаты компенсационного характера в повышенном размере.

Эта позиция ошибочна в силу того, что все доплаты компенсационного характера в повышенном размере устанавливаются трудовыми договорами (коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права) и поэтому не могут быть изменены в одностороннем порядке<sup>16</sup>.

По этой же причине в одностороннем порядке не могут быть отменены работодателем такие выплаты, как доплата за питание, доплата за проезд к месту работы городским транспортом, доплата до оклада при оплате временной нетрудоспособности и др.

### Предоставление работникам отпуска без сохранения зарплаты

В последнее время одними из самых распространенных практик уменьшения расходов на оплату труда являются необоснованное предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы и установление неполного рабочего времени.

Работодатели считают, что отсутствие заказов, сокращение объемов работ являются веской причиной отправить работника в отпуск без сохранения заработной платы или установить ему неполное рабочее время. Работники, опасаясь увольнения в связи с сокращением штата, вынуждены подавать заявления на предоставление им такого отпуска или подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении неполного рабочего времени.

Такие действия руководства компании являются незаконными.

Законодательством не предусмотрено право работодателя в одностороннем порядке предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы. В соответствии с нормами статьи 128 Трудового кодекса разрешается предоставление отпуска работнику без сохранения заработной платы по семейным обстоя-

тельствам и другим уважительным причинам. Но когда на практике такой отпуск предоставляется, например, всем работникам цеха продолжительностью 89 календарных дней каждому, трудно предположить, что у них у всех одновременно возникли семейные или другие уважительные причины. Контролирующие органы обязательно обратят внимание на предоставление отпуска без сохранения заработной платы большому количеству работников на длительный срок в одно и то же время.

Свою точку зрения по поводу использования данных отпусков как инструмента уменьшения расходов на оплату труда Минтруд России изложил в разъяснении «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя»<sup>17</sup>. В частности, Минтруд указал, что «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

Режим неполного рабочего времени может быть установлен при достижении соглашения между работником и работодателем<sup>18</sup>. Однако массовое введение в организации режима неполного рабочего времени, даже на основа-

<sup>11</sup> ст. 150 ТК РФ

<sup>12</sup> ст. 151 ТК РФ

<sup>13</sup> ст. 152 ТК РФ

<sup>14</sup> ст. 154 ТК РФ

<sup>15</sup> ст. 153 ТК РФ

<sup>16</sup> ст. 44, 49, 72 ТК РФ

<sup>17</sup> разъяснение Минтруда России от 27.06.1996 № 6 (утв. пост. Минтруда России от 27.06.1996 № 40)

<sup>18</sup> ст. 93 ТК РФ

нии заключенных дополнительных соглашений к трудовым договорам, так же, как и в случае с предоставлением отпуска без сохранения заработной платы, позволит контролирующим органам усомниться в правомерности этих соглашений.

У работодателя имеется только один законный способ установить в одностороннем порядке режим неполного рабочего времени — на основании части 5 статьи 74 Трудового кодекса. Эта норма говорит о том, что в связи с изменением организационных или технологических условий труда работодатель с целью избежать массового увольнения работников имеет право с учетом мнения профсоюзного органа первичной организации вво-

дить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Необходимо помнить, что если работники не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, не по своей вине, то работодатель обязан оплатить им время простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника<sup>19</sup>.

## Штрафы

Еще один способ уменьшения затрат на оплату труда работников, применяемый работодателями, — введение в организации системы штрафов. Этот способ чаще всего применяется в организациях, в которых системой оплаты труда не предусмотрена

выплата премий. Штрафы накладываются за опоздания работников на работу, за невыполнение заданий в установленные сроки и т. д.

Однако в данном случае работодатели не учитывают, что наложение штрафа на работника как мера дисциплинарного взыскания не предусмотрено трудовым законодательством. Статьей 192 Трудового кодекса установлен перечень дисциплинарных взысканий — замечание, выговор, увольнение, который является закрытым. В этой связи применение системы штрафов к работникам является незаконным. **АБ**

<sup>19</sup> ст. 157 ТК РФ

### Мнение



**Павел Ерин,**  
эксперт службы  
Правового  
консалтинга ГАРАНТ

## Произвольное уменьшение работодателем зарплаты незаконно

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Условия оплаты труда являются обязательными условиями трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). По общему правилу изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению работника и работодателя, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Следовательно, для того чтобы уменьшить установленную работнику заработную плату, работодатель, как правило, должен заключить с работником письменное соглашение о внесении измене-

ний в трудовой договор. Поскольку стороны вправе изменить любое условие трудового договора, в том числе и об оплате труда, такое соглашение законодательству не противоречит (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.02.2014 № 33-1135/2014).

Вместе с тем работодатель вправе изменить условия трудового договора в одностороннем порядке (за исключением трудовой функции работника) в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Поэтому уменьшение заработной платы по инициативе работодателя может быть признано правомерным, если оно вызвано указанными выше причинами. Например, в ситуации, когда изменение организационной структуры работодателя приводит к сокращению объема работы у сотрудника (решения Рамешковского районного суда Тверской обл. от 07.07.2010 № 2-115/2010, Видновского городско-

го суда Московской обл. от 27.02.2012 № 2-572/12). В спорной ситуации работодатель обязан доказать наличие этих обстоятельств (п. 21 пост. Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Произвольное (не по соглашению сторон или не в связи с изменением организационных или технологических условий труда) уменьшение работодателем заработной платы незаконно (апелляционное определение Орловского областного суда от 14.11.2013 № 33-2525). Оно может повлечь за собой не только взыскание работником недоплаченных сумм, но и материальную ответственность работодателя перед работником в виде обязанности уплатить проценты по ставке рефинансирования ЦБ РФ на сумму невыплаченной зарплаты (решение Октябрьского районного суда г. Самары от 30.08.2012 № 2-3208/12). Кроме того, в такой ситуации не исключено привлечение работодателя и его должностных лиц к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ. **АБ**