Правомерность снижения зарплаты работнику при неизменности его должности

 По общему правилу снижение оклада при неизменности должности возможно по соглашению сторон трудового договора. Снижение оклада работодателем в одностороннем порядке возможно в случаях изменения организационных или технологических условий труда или режима рабочего времени.

В положении о премировании могут быть определены основания снижения или лишения (невыплаты) работника премии.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата включает в себя (ст. 129 ТК РФ):

• вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, выплачиваемое, например, в виде тарифной ставки, оклада (далее - оклад);

• стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (далее - премия);

• компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера).

Как правило, на практике снижение зарплаты работнику происходит путем уменьшения оклада или премии.

Основания снижения оклада

В большинстве случаев инициатива понижения оклада работнику исходит от работодателя.

При сохранении должностных обязанностей работника работодатель вправе уменьшить его оклад только в связи с изменением организационных или технологических условий труда, а также режима рабочего времени (ч. 1, 5 ст. 74 ТК РФ).

О снижении оклада в связи с изменением организационных или технологических условий труда и о причинах, его вызвавших, работодатель обязан сообщить в письменной форме работнику не позднее чем за два месяца. Работодатель - физическое лицо должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней. Дистанционный работник может быть ознакомлен с указанными обстоятельствами также путем обмена электронными документами либо в иной форме (ч. 2 ст. 74, ст. ст. 306, 312.3 ТК РФ).

При этом для снижения зарплаты в части оклада в одностороннем порядке работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не требуется обоснование причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15).

Если работник согласен на снижение оклада, то работодатель заключает с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается его новый размер (ст. 72 ТК РФ).

О таких изменениях работодатель, как правило, также издает приказ (ст. 8 ТК РФ).

В случае отказа работника от снижения оклада работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. Это может быть вакантная должность, соответствующая квалификации работника, а также нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. При этом работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в этой местности (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

Если вакансий нет или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор расторгается на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. В этом случае работодатель должен выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 4 ст. 74, п. 7 ч. 1 ст. 77, ч. 7 ст. 178 ТК РФ).

Работодатель вправе вводить режим неполного рабочего времени (смены, дня, недели) на срок до шести месяцев, что также может повлечь снижение оклада работника при неизменности его должности. Однако такой режим может быть введен с целью сохранения рабочих мест, если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь массовые увольнения (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Если работник откажется от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается на основании сокращения численности или штата. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ч. 6 ст. 74, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

 Помощник прокурора Тимошенко Т.Е.