**Снижение заработной платы**

*В условиях существующего кризиса и общей сложной экономической ситуации работодателям нередко приходится прибегать к различным непростым и непопулярным мерам, к которым относятся сокращения, снижение заработной платы, премий и иных стимулирующих выплат. Все приведённые меры обязывают работодателя провести определённую процедуру, которая является обязательной для работодателя. В настоящей статье будут рассмотрены вопросы, возникающие при снижении выплат работнику, и причины обращения в суд со стороны работников.*

Начнём с перевода на нижеоплачиваемую работу. Причины и основания перевода могут быть разными, но в любом случае перевод требует проведения определённой процедуры, которая не всегда соблюдается работодателем, а если при этом работник теряет часть заработной платы, это становится предметом судебного разбирательства.

Следует отметить, что возможность перевода работника на нижеоплачиваемую работу допускается трудовым законодательством и, при отсутствии других нарушений при проведении процедуры перевода, не может считаться основанием восстановления работника в прежней должности, однако перевод именно на нижеоплачиваемую работу является ключевым моментом исковых заявлений. Суть подобных исковых заявлений сводится к восстановлению в прежней должности с соответствующей оплатой труда и компенсации разницы в заработной плате.

ТК РФ определяет перевод как постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, что закреплено в ст. 72.1 ТК РФ.

Однако в данной статье содержится оговорка о том, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, поэтому в случае, если в ходе судебного разбирательства у суда возникнут сомнения в том, что заявление о переводе работник написал по собственной воле, это станет причиной отмены соответствующего приказа работодателя.

**Пример.** Решение Ленинского районного суда г. Омска № 2 -1658/11 от 24.05.2011.

Отраковская Н.А. обратилась в суд с иском к ОАО «Федеральная пассажирская компания» об отмене приказа о переводе на нижеоплачиваемую работу, восстановлении в разряде.

В обоснование своих требований истец указала, что приёмосдатчиком 5-го разряда работает с 2006 г. Приказом № 08-081618 от 29.12.2010 истец была переведена на должность приёмосдатчика груза и багажа 4-го разряда на основании её личного заявления. Заявление о переводе истцом было написано не по собственному волеизъявлению, а под давлением и угрозой её непосредственного руководителя.

Просит отменить приказ № 08-081618 от 29.12.2010 о переводе приёмосдатчиком груза и багажа 4-го разряда, восстановить 5-й разряд.

Заслушав стороны, суд приходит к следующему.

Отраковская Н.А. переведена приёмосдатчиком груза и багажа 4-го разряда группы по переработке и перевозке багажа и грузобагажа. Причина перевода и основание — инициатива работника и заявление истца. Судом установлено, что переводу истца на нижеоплачиваемый разряд предшествовала ситуация о подмене в её смену приёмосдатчика З. Действительно, 22.12.2010, в связи с имеющейся переработкой, истец обратилась к начальнику участка М.В.В. с просьбой о подмене на 25.12.2010. Истец и З. написали заявления, и М.В.В. подписал их, дав согласие на подмену. 25.12.2010 приёмосдатчик З. отработал в её смену, замечаний не было. Однако 25.12.2010 по указанию М.В.В. был составлен акт об отсутствии истца на рабочем месте, а 27.12.2010 факт обсуждался на совещании руководителя. Акт об отсутствии на рабочем месте от 25.12.2010 подписан свидетелями К.Т.Ю., А.А.Я., Г.С.А., подтвердившими фактическое отсутствие истца на работе 25.12.2010. Представителем ответчика заявления истца и З. представлены не были. По сложившейся ситуации начальником участка М.В.В. было оказано давление на истца о написании заявления о переводе на нижеоплачиваемый квалификационный разряд в связи с её неувольнением. Эти обстоятельства подтвердили в судебном заседании свидетели, которые слышали это и от истца, и наблюдали лично. Проверяя обстоятельства написания истцом заявления о переводе, суд установил, что в сложившейся ситуации под психологическим давлением начальника участка М.В.В. истец написала заявление о переводе её на 4-й разряд. Доводы истца о вынужденном написании заявления подтвердили в суде свидетели. Доводы ответчика о целесообразности перевода истца на нижеоплачиваемый разряд в суде не были приведены. Ответчик ссылается на волеизъявление самого истца. Однако суд делает вывод о вынужденном написании истцом заявления о переводе её на нижеоплачиваемый разряд, следовательно, приказ о таком переводе с учётом установленных обстоятельств не может быть признан законным. Установив факты вынужденного написания заявления о понижении разряда, а также нарушения процедуры оформления дополнения и изменений в трудовом договоре истца, суд находит данный перевод необоснованным, нарушающим права работника, поэтому приказ о переводе истца является незаконным, подлежит отмене, а истец в восстановлении 5-го квалификационного разряда. **Иск удовлетворён.**

Некоторые виды деятельности, особенно связанные с производством, предполагают возможность возникновения различных непредвиденных обстоятельств, таких как простой, необходимость заменить отсутствующего работника и т. д. В данном случае работодатель вынужден прибегать к такой мере, как перемещение работника, которое самим работником воспринимается как перевод и нарушение его прав. Здесь работодатель должен, во-первых, чётко обосновать необходимость перемещения, а во-вторых, не допускать изменения трудовой функции работника, определённой в трудовом договоре.

**Пример.** Решение Нефтекамского городского суда № 2-1641/2012 от 02.10.2012.

Каптиев Г.К. обратился с иском к ОАО «НефАЗ» о взыскании разницы в заработной плате в связи с переводом на нижеоплачиваемую работу.

В обосновании своих требований указал, что 26.07.2012 заместителем генерального директора ОАО «НефАЗ» по логистике Г. издано распоряжение по цеху №… ОАО «НефАЗ» о переводе истца на нижеоплачиваемую работу в связи с производственной необходимостью. Письменного согласия на перевод на нижеоплачиваемую работу истец не давал. По мнению истца, работодатель существенно изменил условия трудового договора в одностороннем порядке.

Представитель ответчика исковые требования не признал, суду пояснил, что перемещение истца на другой автомобиль связано с производственной необходимостью и не является переводом на нижеоплачиваемую работу. Приобщил к материалам дела документы, подтверждающие производственную необходимость перемещения Каптиева Г.К. Выслушав стороны, суд считает, что иск удовлетворению не подлежит. В соответствии с трудовым договором, истец принят на работу в должности водителя. Работнику установлен должностной оклад согласно тарифному соглашению. Распоряжением по ТЭП № \*\* от 23.03.2009 автомобиль <…> гос № \*\* закреплён за истцом. На основании распоряжения заместителя директора по логистике, начальника цеха № \*\* ОАО «НефАЗ» Г., в связи с производственной необходимостью — отсутствием водителя Г.В. с 26.07.2012, водитель автоколонны Каптиев Г.К. с работы на а/м <…> перемещён на работу на а/м <…>. Распоряжение издано на основании ст. 72.1 ТК РФ, в соответствии с которой не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Материалами дела подтверждается производственная необходимость перемещения Каптиева Г.К. на автомобиль <…>. Так, приказом по ОАО «НефАЗ» водителю автомобиля Г.В. предоставлен отпуск на период с 09.07.2012 по 05.08.2012. На период с 06.08.2012 по 22.08.2012 за Г.В. был закреплён автомобиль <…> по распоряжению № \*\* от 06.08.2012. По приказу от 23.08.2012 Г.В. с 23.08.2012 с его согласия переведён в цех № \*\*. Учитывая вышеизложенное, суд приходит к выводу, что перемещение Каптиева Г.К. с автомобиля <…> на автомобиль <…> не является изменением трудовой функции истца, не связано переводом в другое структурное подразделения, не противоречит трудовому договору, не влечёт изменений условий трудового договора и связано с производственной необходимостью. **В иске отказано.**

Поскольку снижение заработной платы всё же является негативным явлением и в некотором роде ущемляет права работников, в ТК РФ предусмотрены гарантии именно на случай перевода работника на нижеоплачиваемую работу. Так, в ст. 182 ТК РФ предусмотрено, что при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Здесь появляются иски о недополученной заработной плате.

**Пример.** Решение Петуховского районного суда Курганской области по делу № 2-315/2013 от 01.07.2013.

Баев А.П. обратился в суд с иском к ОАО «Петуховский литейно-механический завод» о взыскании разницы между страховой выплатой, окладом и средним заработком, утраченным вследствие причинения вреда здоровью.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он исполнял обязанности мастера цеха ОАО «ПЛМЗ». При исполнении трудовых обязанностей он получил травму левого глаза. Указанное повреждение относится к категории тяжёлых травм, подтверждается актом о несчастном случае на производстве. По состоянию здоровья, препятствующему продолжению прежней работы, распоряжением работодателя он переведён на другую работу. Разница между страховой выплатой, окладом и средним заработком, утраченным вследствие причинения вреда, причинённого повреждением здоровья, выплачивалась ответчиком добровольно. Заключением МСЭ ему установлена утрата профессиональной трудоспособности на 30 % бессрочно и назначено согласно приказу к выплате в возмещение вреда, причинённого повреждением здоровья, страховое возмещение. Считает, что возмещение вреда в связи с утратой 30 % профессиональной трудоспособности, страховое возмещение и оклад по настоящему месту работы ниже его средней заработной платы, получаемой до профессионального заболевания, что является утраченным заработком вследствие причинения вреда, причинённого повреждением здоровья на производстве. Указывает, что для возмещения вреда пострадавшему в результате профессионального заболевания не требуется специального федерального закона, поскольку ГК РФ содержит нормы, регулирующие данные отношения, это ст. 1072, 1084, 1085 ГК РФ, которые указывают, что вред (утраченный заработок) подлежит возмещению в полном объёме, а не только в какой-либо части. Просит суд взыскать с ОАО «ПЛМЗ» единовременно невыплаченные суммы за период с … по … год в размере <…> и взыскивать ежемесячно суммы утраченного заработка пожизненно.

Суд приходит к следующему выводу.

Согласно ст. 182 ТК РФ, при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

На основании ст. 9 закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 % его среднего заработка, исчисленного в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Из содержания данной нормы в её системном толковании с абз. 18 ст. 3 ФЗ также следует, что временная нетрудоспособность прекращается в связи с выздоровлением работника либо в связи с установлением ему стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Заключением МСЭ Баеву А.П. установлена утрата профессиональной трудоспособности на 30 % в связи с несчастным случаем бессрочно.

Таким образом, определение процентов утраты профессиональной трудоспособности МСЭ является установлением стойкой утраты профессиональной трудоспособности, которая даёт право на возмещение утраченного заработка путём обеспечения по страхованию в соответствии со ст.ст. 1085-1086 ГК РФ, которое выплачивается застрахованному за весь период утраты профессиональной трудоспособности, исключая периоды, за которые было назначено пособие по временной нетрудоспособности.

По делу установлено и сторонами не оспаривается, что за период временной нетрудоспособности истец все причитающиеся выплаты получил, а в настоящее время получает ежемесячные страховые выплаты в возмещение утраченного заработка от ФСС.

При таких обстоятельствах оснований для удовлетворения иска не имеется. **В иске отказано.**

Исследование судебной практики в связи с применением ст. 182 ТК РФ, показывает, что работники при подаче исковых заявлений не принимают во внимание положения смежных нормативных актов, регламентирующих порядок выплат при несчастном случае на производстве и утрате трудоспособности, в связи с чем результатом становится отказ суда в удовлетворении исковых требований.

В систему заработной платы, согласно ст. 135 ТК РФ, могут входить стимулирующие выплаты, а также различные премии и бонусы. Данные виды доплат устанавливаются коллективными договорами, а порядок их выплат определяется локальными нормативными актами.

Лишение премии или снижение её размера также предполагает проведение определённой процедуры со стороны работодателя, несоблюдение которой оборачивается удовлетворением иска недовольного работника. Здесь следует сразу сказать, что лишение премии не является дисциплинарным взысканием и данная процедура ТК РФ не регламентирована, поэтому работодатель в данном вопросе должен руководствоваться только локальными нормативными актами.

**Пример.** Решение Дзержинского районного суда г. Нижнего Тагила по делу № 2-909/2011 от 17 октября 2011 г.

Туманов Н.Г. обратился в суд с иском к ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» о признании незаконным приказа о лишении премии, взыскании невыплаченной премии.

В обоснование иска истец указал, что приказом начальника цеха он был лишён премии за то, что, отработав в первую смену, не передал начальнику второй смены С. информации о покраске полувагонов в зелёный цвет. Считает, что приказ был вынесен незаконно, с нарушением порядка, установленного ст. 192, 193 ТК РФ.

Представитель ответчика исковые требования не признала, изложив, что приказом по цеху истец был лишён премии за невыполнение указаний и халатное отношение к работе, выразившееся в ненадлежащей передаче смены С. Суточное задание было отражено в журнале начальников смен заместителем начальника цеха В. В соответствии с должностной инструкцией истца, сдача смены, то есть передача информации заступающему на работу начальнику смены о суточном задании и состоянии его выполнения, является его обязанностью. Однако истец, передавая смену С., не сказал ему о необходимости окраски полувагонов в зелёный цвет. В результате полувагоны были окрашены в красно-коричневый цвет, что повлекло срыв отгрузки подвижного состава.

В ходе судебного заседания было установлено, что в указанном журнале имеется задание, в котором указано «начинаем красить п/в на ВЭБ (зелёные). Передай по смене». Свидетель В. подтвердил, что эта запись произведена и подписана им. Журнал не прошит и не пронумерован. Лист журнала, на котором размещено задание, с обеих сторон выполнен ручкой одного цвета пасты, отличающегося от цвета пасты ручки, которой выполнены записи на листах, как предшествующих данному листу, так и последующих.

Из объяснений истца и свидетеля В. следует, что журнал начальников смен хранится в доступном месте. Кроме того, судом была исследована ксерокопия задания, представленная истцом, где имеется указание «п/вагоны красим на ВЭБ», однако цвет не обозначен. При таких обстоятельствах суд находит логичными и правдивыми объяснения истца о том, что в журнале начальников смен задание не содержало указание, в какой цвет требуется окрашивать полувагоны на ВЭБ.

Вместе с тем, суд считает, что при издании приказа порядок лишения премии был нарушен. Разделом 6 Типового положения «Об оплате и стимулировании труда коллективов структурных подразделений ОАО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» за основные результаты хозяйственной деятельности» определён порядок начисления премии, согласно которому лишение отдельных работников премии или снижение её размера оформляется приказом, в том числе руководителя структурного подразделения, согласованным с соответствующим профкомом и обязательным указанием причин, предусмотренных примерным перечнем производственных упущений (приложение № 4). Установлено, что согласование приказа с профкомом производилось в случаях, если работник являлся членом профсоюзной организации. Из объяснений сторон в судебном заседании явствует, что истец является членом профсоюзной организации, однако согласование приказа в отношении истца с профкомом не произведено. **Иск удовлетворён.**

Как можно увидеть из приведённого примера, халатное отношение к обязанностям по оформлению внутренних документов и проведению процедуры по лишению премии было допущено самим работодателем, а поскольку суд при рассмотрении трудовых споров уделяет очень большое значение именно процедуре оформления документов, будь то увольнение или лишение премии, то именно ошибки, допущенные работодателем, становятся причиной удовлетворения исковых требований.

Иски, связанные с незаконным лишением премий, рассматриваются судами очень часто, и в рамках одной статьи все случаи перечислить невозможно, но вот ещё один пример.

**Решение Сорского районного суда Республики Хакасия по делу № 2-4/2011 от 22.09.2011.**

Здесь истец также был лишён премии в связи с неисполнением указаний руководства ЗАО «УК Союзметаллресурс» о проявлении инициативы по своевременному представлению сведений и информации упреждающего характера в целях предотвращения нарушений в деятельности предприятия, однако указанные основания лишения премии, которые, как было установлено в судебном заседании, не входят в должностные обязанности истца, и таких указаний руководством ЗАО «УК Союзметаллресурс» истцу в вышеназванный период не давалось. **Иск удовлетворён.**

Удовлетворяя исковые требования, суд указывает на то, что работник не может быть наказан за неисполнение того, что не предусмотрено его должностной инструкцией.

 В заключение можно сказать, что большинство исков, поданных в связи с переводом на нижеоплачиваемую работу, остаются без удовлетворения, что является следствием неверного понимания работником норм трудового законодательства. Работодателям же в данном случае следует помнить о том, что перевод — это процедура, которую необходимо соблюдать, и не оказывать давления на работника, если он не согласен на перевод.

Но не только перевод является процедурой, требующей строгого соблюдения. Любые действия, связанные с лишением или снижением размера премий, также требуют соблюдения локальных нормативных актов и надлежащего оформления всех документов, предусмотренных не только трудовым законодательством, но внутренними правилами организации.

Журнал Трудовое право, №3 март 2015 г.

Автор: Ольга Москалёва, юрист