**Снижение зарплаты: интересные споры за 2020‒2021 годы**

Можно ли уменьшить оклад сотрудника, если часть его функций отдали сторонней организации? Полагается ли премия тому, кто уже не в штате? Практика по зарплатным спорам неоднородна. Разберем примеры такой практики в нашем материале.

Снижение окладов из-за организационных или технологических изменений

Суды обычно оценивают:

* в чем заключалось изменение организационных или технологических условий труда;
* не затронута ли трудовая функция работника;
* нет ли скрытого сокращения.

Практика не в пользу работодателя

Начальнику юридического отдела снизили оклад из-за уменьшения нагрузки. Часть функций передали сторонней организации. Суд не согласился, что это организационные изменения условий труда. Фактически речь шла о сокращении.

Общество решило оптимизировать структуру, взять в лизинг транспорт, нанять новых водителей, а действующему сотруднику уменьшить оклад. Кассация не поддержала компанию.

В другом случае работодателю не помогли ссылки на введение новой системы оплаты труда и тяжелое финансовое положение. Должностную инструкцию работника не изменили, нагрузку не уменьшили.

В ситуации, когда оклад снизили в 2 раза и значительно сократили обязанности, суд решил, что изменилась трудовая функция. А ее на основе [ст. 74 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=457) менять нельзя.

Практика в пользу работодателя

В компании изменили порядок управления, организационную структуру и штатное расписание. Часть функций передали управляющей организации. Из-за этого снизилась сложность и интенсивность труда работников, которые занимались стратегическим планированием. Уменьшение оклада признали законным.

В случае структурной реорганизации, когда одно общество присоединилось к другому, работник из руководящего состава не согласился с понижением оклада. Его уволили. Подход работодателя устоял в суде.

Объем работы главбуха уменьшился из-за присоединения к системе обработки платежей. Работодатель снизил оклад, но трудовая функция осталась прежней. Суды его поддержали.

Лишение премии

### ****Премии в период работы****

Часто суды не взыскивают премии, ссылаясь на то, что их выплата — право, а не обязанность работодателя. Однако есть практика и в пользу работников.

Суды поддерживали их в случаях, когда работодатель:

* установил коллективные премии, но выплатил их не всем;
* лишил премии за грубое нарушение, хотя их перечень не зафиксировал;
* не начислил премии, так как перевел работников на удаленку и не мог оценить качество труда.

Премии тем, кто уже не в штате

Как быть, если сотрудник отработал период, за который положена премия, а затем уволился?

Позиция [Минтруда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=177605&dst=100019) и [Роструда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=204500&dst=100015) такова: если приказ о премировании издаем после расторжения договора, не нужно включать в него уволенных.

Однако суды иногда применяли другой подход:

* признавали лишение премии незаконным, когда трудовой договор прекратили за день до приказа о годовой премии;
* считали дискриминационным условие о премии только для тех, кто на момент выплаты состоит в штате компании;
* подчеркивали, что увольнение не повод для депремирования (например, 1-й КСОЮ и 8-й КСОЮ).