

**Компенсации, индексация,
сокращение расходов на
персонал.**

**Какие ошибки с деньгами суд не
простит работодателю**

**Всё о трудовых спорах
за один день**



Кристина Тимошенко

Адвокат, партнер трудовой
практики АБ «Андрей
Городисский и партнеры»
СПИКЕР



План доклада

- ✓ Последняя судебная практика по индексации – что суды признают индексацией, а что нет
- ✓ Изменение зарплаты в одностороннем порядке – когда это возможно
- ✓ Как законно оптимизировать систему компенсаций и льгот



Индексация – история вопроса

Позиция ВС РФ 2017 г. – индексация – не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность по повышению содержания заработной платы может быть исполнена и другими способами, например, повышением окладов, выплатой премий и т.д.
(Определение ВС РФ от 24.04.2017 г. № 18-КГ17-10)

08 апреля 2019 г. – ВС уточнил свою позицию по индексации!



Индексация – история вопроса

Определение ВС РФ от 08.04.2019 г. № 89-КГ18-14:

- ✓ ст. 134 ТК РФ установлена **императивная обязанность** работодателей, в т.ч. не относящихся к бюджетной сфере, осуществлять индексацию ЗП;
- ✓ закон не позволяет работодателю лишать работника этой гарантии и **уклоняться от установления в ЛНА порядка индексации**;
- ✓ право работника на индексацию **не зависит от усмотрения работодателя**, т.е. от того исполнена ли им обязанность по включению в ЛНА положений об индексации;
- ✓ если ссылаться на то, что **индексация проводится путем повышения окладов, надбавок и выплаты премий**, то такой механизм индексации должен быть установлен в ЛНА.

Индексация – текущая судебная практика



1. Нет порядка индексации в ЛНА:

Суд сам проиндексирует ЗП исходя из индекса роста потребительских цен

+ риски адм. ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ;



3. В приказе о выплате премии нет указания, что она для повышения уровня реального содержания ЗП:

Премию не признают в качестве таковой



2. В ЛНА не прописано, что повышение ЗП, премии – это тоже способы повышения уровня реального содержания ЗП:

Выплату премий, повышение ЗП не признают в таком качестве



4. Индексация под условием (при рентабельности, наличии фин. возможности и пр.).

Есть риск, что суд признает такой порядок незаконным!



Индексация – текущая судебная практика

- ✓ Определение 7КСОЮ от 10.05.2023 по делу N 8Г-5590/2023 (88-7204/2023)
- ✓ Постановление 3КСОЮ от 03.05.2023 по делу N 16-2004/2023
- ✓ Определение 8КСОЮ от 11.03.2021 по делу N 8Г-2888/2021 (88-3956/2021)
- ✓ Определение 2 КСОЮ от 26.07.2022 по делу N° 8Г-17149/2022 (88-17157/2022);
- ✓ Определение 1 КСОЮ от 16.01.2023 по делу N° 8Г-28034/2022 (88-28588/2022)



Индексация в коммерческих организациях

Работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать **любые порядок и условия ее осуществления**, в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности, в **т.ч.:**

- ✓ Периодичность индексации (можно не только ежегодно, но и с другой периодичностью, например раз в 3 года)
- ✓ Величину индексации/порядок ее определения (ориентир – изменение индекса потребительских цен, но можно выбрать и другую величину)
- ✓ Перечень выплат, подлежащих индексации (всю ЗП или какую-то часть, только оклад)



Одностороннее изменение ЗП по ст. 74 ТК РФ

Для применение ст. 74 ТК РФ нужно одновременное соблюдение следующих условий:

1. Должны иметься организационные или технологические изменения условий труда
2. Должны быть такие изменения, при которых условия трудового договора не могут быть сохранены
3. Трудовая функция не должна изменяться
4. В результате изменений положение работника не должно ухудшиться по сравнению с положением, установленным коллективным договором, соглашением



Организационные изменения

- ✓ структурная реорганизация, изменения структуры управления/производства, в т.ч. с перераспределением нагрузки
- ✓ внедрение новых форм организации труда;
- ✓ изменение режимов труда и отдыха;
- ✓ введение, замена и пересмотр норм труда;
- ✓ приведение в соответствие с поправками в законодательство
- ✓ реструктуризация/реорганизация
- ✓ по результатам СОУТ

Технологические изменения

- ✓ изменение в технике или технологии производства;
- ✓ внедрение новых станков, агрегатов, механизмов;
- ✓ совершенствование рабочих мест, в т.ч. после аттестации
- ✓ разработка новых видов продукции;



Не признаются надлежащими причинами:

- ✓ Тяжелое финансовое положение
- ✓ Экономическая/геополитическая ситуация
- ✓ Снижение продаж, объемов производства
- ✓ Изменение системы оплаты труда как таковое
- ✓ Изменение штатного расписания как таковое
- ✓ Передача функций на аутсорсинг
- ✓ Прекращение договора с подрядчиком
- ✓ Временные ограничительные мероприятия (например, введенные властями при ковиде)...



Примеры судебных решений:

✓ **Определение 1 КСОЮ от 13.03.2023 по делу № 88-8169/2023**

«Изменение системы оплаты труда не свидетельствует о наличии у работодателя обстоятельств, установленных ст. 74 ТК РФ, поскольку представленные ответчиком документы не подтверждают наличие причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, влекущих невозможность сохранения определенных сторонами условий трудового договора в части размера заработной платы.»

✓ **Определение 1 КСОЮ от 28.03.2022 по делу № 8Г-3251/2022 (88-7079/2022)**

«Приведенные работодателем доводы о заключении контрактов с ПАО «_», передаче ему функций, ранее выполняемых бухгалтерией, внедрения новых методов организации работы, осуществление истцом обязанности лишь по осуществлению финансового контроля являются несостоятельными»



Примеры судебных решений:

- ✓ **Определение 6КСОЮ от 25.02.2021 по делу N 8Г-1283/2021[88-3428/2021]**
«Разрешая заявленные требования суд первой инстанции исходил из того, что в результате действий ответчика истцу значительно сократили объем основных должностных обязанностей. Уменьшение должностных обязанностей с одновременным значительным снижением размера заработной платы (оклад уменьшен в два раза) является изменением прежней трудовой функции истца.»
- ✓ **Определение 1 КСОЮ от 28.03.2022 по делу № 8Г-3251/2022 (88-7079/2022)**
«Изменение определенных сторонами условий трудового договора, явилось следствием объективных причин - структурной реорганизацией (реорганизацией АО "Димитровградская типография" в форме присоединения к АО "Областная типография "Печатный двор"). При этом работодатель предложил изменить условия трудового договора, без изменения трудовой функции, что соответствует требованиям ст. 74 ТК РФ»

Порядок применения ст. 74 ТК РФ



Письменное под роспись уведомление работника за 2 мес. до вступления в силу изменений с указанием причин, послуживших основанием к изменению



В случае несогласия работника работать в новых условиях – **предложение вакансий** (порядок как при сокращении)



Необходимо иметь **письменные доказательства, подтверждающие наличие причин** (изменений организационного или технологического характера)



При отсутствии подходящих вакансий/отказа работника от них – **увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** + выплата **выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка**



Оптимизация системы компенсации и льгот

1. Проверить трудовые договоры и ЛНА, составить список установленных работникам льгот и компенсаций
2. Разделить все предоставляемые льготы и компенсации на два вида – обязательные в силу закона и необязательные в силу закона
3. Обязательные льготы и компенсации – нельзя отменить/уменьшить ниже минимально гарантированных законом
4. Необязательные льготы и компенсации – выбор способа оптимизации зависит от того, где и каким образом они закреплены.
5. Если в ТД: – внимание к формулировкам (льгота выплачивается или может выплачиваться....)
 - изменение возможно либо по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ)
 - либо по ст. 74 ТК РФ (при наличии оснований)
1. Если в ЛНА -



Льгота в ТД

- ✓ внимание к формулировкам (набавка выплачивается или может выплачиваться....)
- ✓ по общему правилу – изменение/отмена льготы по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ)
- ✓ Одностороннее изменение – по ст. 74 ТК РФ (при наличии оснований)

Льгота в КД

- ✓ Для изменения КД нужно соблюдение процедуры (проведение коллективных переговоров и пр., ст. 40-44 ТК РФ)

Льгота в ЛНА

- ✓ Возможно одностороннее изменения работодателем ЛНА
- ✓ для изменения/отмены льготы согласия работника не требуется
- ✓ Но нужно ознакомить работников с новой редакцией /изменениями в ЛНА в установленном порядке



Пример из практики – отмена персональной надбавки

Определение 2КСОЮ от 18.04.2023 по делу N 8Г-8632/2023[88-10534/2023]

- ✓ В ТД - работнику могут производиться стимулирующие выплаты, порядок, условия и размер которых определяется КД или ЛНА работодателя, данные выплаты не являются обязательными и могут быть изменены или отменены работодателем в одностороннем порядке.
- ✓ Надбавки и иные стимулирующие выплаты определены в Положении о материальном стимулировании
- ✓ Размер персональной надбавки для работника был установлен приказом, отменен тоже приказом

«Выплата персональной надбавки является правом, а не обязанностью работодателя, в связи с чем отмена персональной надбавки не может быть расценена как изменение условий трудового договора со стороны ответчика в одностороннем порядке и не требует применения процедуры уведомления работников, предусмотренной ст. 74 ТК РФ»



Кристина Тимошенко

Адвокат, партнер трудовой практики
АБ «Андрей Городисский и
партнеры»

Kristina.timoshenko@agp.ru

Спасибо за внимание!

