**Зарплата ниже средней по отрасли не нарушение, решили судьи**

***Из-за чего спорили:****сотрудницу не устраивало, что ее зарплата была ниже средней по отрасли, хотя она сама изначально согласилась на эту сумму.*

***Кто выиграл:****компания.*

***Победный аргумент:****компания платила сотруднице больше МРОТ, поэтому ТК не нарушала. Более высокая зарплата остается на усмотрение руководства и зависит от финансовых возможностей бизнеса.*

**Осторожно**

[Работник годами не ходит в отпуск. Чем это грозит компании и самому сотруднику.](https://e.glavbukh.ru/1153603)

Сотрудница уволилась, но вскоре обратилась в суд с требованием, чтобы ее бывшего работодателя обязали доначислить ей зарплату. В новом объявлении о вакансии компания указала, что готова платить от 55 000 до 90 000 руб. Женщина же во время работы в компании получала 50 000 руб., из них 34 500 руб. — оклад, остальное премия. По мнению работницы, такой оклад меньше среднеотраслевой заплаты в регионе. А премию каждый раз «подгоняли» так, чтобы к выплате было не больше 50 000 руб. Причем, как отметила бывшая сотрудница, премии ее коллег были выше.

Компания возражала: на свой оклад женщина добровольно согласилась, когда подписывала трудовой договор. Премии ей платили стабильно. Исключение — первый и последний месяцы работы. Сотрудница их отработала не полностью и план не выполнила. Суд поддержал компанию (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29.05.2025 по делу № 33-39339/2024).

**Какие аргументы сработали в пользу компании**

Зарплата ниже среднеотраслевой вовсе не нарушение прав сотрудника. Коммерческие компании устанавливают зарплатные вилки исходя из своих финансовых возможностей. В этом споре у сотрудницы был оклад выше регионального МРОТ: 34 500 руб. против 24 000 руб. Что касается премий, то руководство компании не обязано назначать всем сотрудникам одинаковые поощрения. Их платят исходя из трудовых достижений персонала. Все выплаты компания начисляла и выдавала добросовестно, премия у каждого сотрудника была ежемесячно.

**Совет редакции: закрепите в трудовом договоре, что это окончательное соглашение сторон**

Компания устанавливает размеры вознаграждений на свое усмотрение. Главное соблюдать нижний предел в сумме регионального или, если его нет, федерального МРОТ.

Виталия Кузнецова, юрист «Пепеляев Групп», рекомендует прописать в трудовом договоре, что он заменяет прочие соглашения (см. комментарий ниже). Тогда работник не сможет ссылаться на объявления о вакансиях или другие договоренности. Также предусмотрите, что выплата премий — это право, а не обязанность работодателя.

Можно установить разные оклады по одной должности. Но тогда будьте готовы обосновать разницу. Различия не могут быть произвольными: должна быть зависимость зарплаты от опыта, квалификации и других особенностей.

Хотя бизнес и не обязан равняться на среднеотраслевые зарплаты, [выплаты ниже этого уровня могут спровоцировать интерес ФНС](https://e.glavbukh.ru/1131904). Инспекторы считают критичным отклонение зарплат в меньшую сторону более чем на 35 процентов ([п. 4 Перечня, утв. приказом Минтруда от 02.02.2024 № 40н](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=1305077938&anchor=XA00M3A2MS#XA00M3A2MS)). Компанию могут вызвать на комиссию, где потребуют пояснить отклонение.

**Рекомендую закрепить в трудовом договоре,  
что его условия представляют собой окончательное  
соглашение сторон. То есть договор заменяет все иные,  
более ранние договоренности сторон — и устные,  
и письменные. Такой довод хорошо срабатывает в суде.**

ВИТАЛИЯ КУЗНЕЦОВА,

руководитель группы практики трудового и миграционного права  
Юридической компании «Пепеляев Групп»

**О чем еще компании недавно спорили с сотрудниками**

| **Ситуация** | **Аргументы судей** |
| --- | --- |
| **Об оплате донорских дней**  **Донору надо оплатить всю смену, а не только календарный день сдачи крови** | |
| Сотрудник решил взять день отдыха за сдачу крови и дополнительный выходной. График у работника был сменный, по 12 часов, из которых четыре часа приходились на другие сутки. Работодатель оплатил только восемь часов за день, в который сотрудник пошел сдавать кровь. Работник обратился в суд, чтобы взыскать с работодателя доплату | Судьи поддержали сотрудника. В расчете оплаты за сдачу крови для сотрудников со сменным графиком есть особенности. Средний заработок донора нужно сохранять за смену, а не за календарный день. Даже если рабочий день захватывает две даты. Отказ компании сохранить средний заработок полностью — нарушение прав донора ([определение Верховного суда от 24.02.2025 № 10-КГ24-2-К6](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=98&npid=100285529)) |
| **О компенсациях работодателя**  **Пособие при увольнении лучше платить сразу, иначе оно вырастет** | |
| Сотруднику было положено единовременное пособие при увольнении. Работодатель должен был ему семь окладов, но так и не перечислил деньги. Средства работник получил только после обращения в суд. Уволился сотрудник 8 июля, а пособие ему выплатили 29 октября. В связи с этим бывший работник потребовал две компенсации: за задержку сроков выплаты и за моральный вред | Сотрудник прав. Работодатель должен был перечислить ему деньги в день увольнения, но сделал это через несколько месяцев. Расчет компенсации за задержку выплаты суд посчитал верным. Деньги взыскали за период с 8 июля по 29 октября. Компенсация морального вреда тоже положена сотруднику (определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.08.2025 № 88-9695/2025) |
| **О взыскании невыплаченной премии**  **Если хотите лишить сотрудника премии, важно не запутаться в расчетах** | |
| Медсестра на дежурстве готовила пациента к выписке. В палату, где он находился, положили другую пациентку с сильным кашлем. Медсестра при обходе спросила заведующую, почему рядом с выздоровевшим кладут больную. Пациентка с кашлем, о которой шла речь, обиделась и пожаловалась. Медсестру из-за жалобы на ее высказывание лишили премии. При этом в расчетном листке стимулирующие выплаты отразили, но не начислили. Сотрудница обратилась в суд и попросила взыскать с работодателя невыплаченные 30 000 руб. | Суд изучил критерии оценки эффективности сотрудников и проверил баллы для назначения премий. Между протоколом заседания комиссии по эффективности и приложением к нему нашлись расхождения. Суд определил, что у медсестры напрасно сняли 20 баллов. Ей недоплатили 7500 руб. Организация обязана выдать эту сумму и компенсацию морального вреда —3000 руб. (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.07.2025 № 88-11074/2025) |
| **О переквалификации совмещения в совместительство**  **Ошибочный договор не дает оснований признать совмещение совместительством** | |
| С учителем заключили трудовой договор о совместительстве в качестве директора. При этом школа издала приказ о совмещении должностей. Спустя два года сотрудника освободили от работы руководителя. Сотрудник пошел в суд, чтобы признать работу совместительством. На совмещение он не соглашался, только поставил подпись «ознакомлен». Учитель считал, что его должны были увольнять с места директора по правилам ТК. Он потребовал оплату вынужденного прогула | По мнению суда, сотрудник фактически исполнял обязанности на условиях совмещения, несмотря на трудовой договор о совместительстве. Должность директора в штатном расписании учитель не занимал. Ему доплачивали за совмещение профессий. Работодатель сделал все нужные записи в трудовой книжке по [статье 60.2](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP20CS3EN#ZAP20CS3EN) ТК. Суд не увидел оснований для взысканий (определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.07.2025 № 88-9946/2025) |

Журнал «Главбух» №18, 2025