
Неудачное снижение зарплаты: суд изменил основание увольнения и взыскал с нанимателя 27 тысяч рублей

Важное в статье: 13 июля 2026 г. на сайте Верховного Суда Республики Беларусь опубликован показательный пример из судебной практики. Попытка нанимателя снизить оплату труда работнику обернулась признанием нарушения трудового законодательства, изменением формулировки увольнения и дополнительными финансовыми потерями для организации.

Обстоятельства трудового спора

11.11.2024 Р. был принят инженером-электроником технического отдела с заключением контракта на 1 год.

Контрактом ему были установлены следующие выплаты:

- должностной* оклад в размере 1 000 руб. в месяц;

* Исходя из части четвертой [ст. 61 ТК](#) «должностной оклад» применяется исключительно для оплаты труда государственных гражданских служащих. В данном случае, полагаю, более корректный вариант наименования тарифной части – тарифный оклад согласно части второй [ст. 61 ТК](#). Надбавка за сложность и напряженность в работе определяется уже от тарифного оклада. Из этого можно сделать вывод, что либо в контракте использовалась некорректная терминология, либо в публикации судебного дела не полностью описываются условия оплаты труда по контракту.

- ежемесячное повышение должностного оклада на 50 %;

- надбавка за сложность и напряженность в работе в размере 133 % тарифного оклада.

По мнению Р., должностные обязанности он выполнял надлежащим образом, однако заработная плата за весь период работы по день судебного разбирательства выплачивалась не в полном размере и не каждый месяц, не выдавались расчетные листки, при этом нанимателем производились отчисления с заработной платы в ФСЗН.

Неоднократные требования Р. об уплате заработной платы и выдаче расчетных листов во внимание ответчиком приняты не были.

Также, по мнению Р., в процессе судебного разбирательства нанимателем необоснованно и без извещения работника был изменен размер оплаты труда, установленный контрактом.

10.11.2025 Р. был уволен в связи с истечением срока действия контракта (п. 2 части второй [ст. 35 ТК](#)). На дату увольнения окончательный расчет с ним произведен не был.

В связи с этим работник обратился в суд с иском:

- об изменении формулировки основания увольнения на «в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде»;
- взыскании с ответчика компенсации за досрочное расторжение контракта;
- взыскании невыплаченной заработной платы;
- взыскании компенсации за неиспользованный трудовой отпуск;
- индексации заработной платы, среднего заработка за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении на дату вынесения решения суда.

Представитель истца просила взыскать в пользу Минской городской коллегии адвокатов расходы по оказанию истцу юридической помощи.

Что решил суд

Решением суда Фрунзенского района г. Минска было постановлено:

1) изменить формулировку основания увольнения Р. с п. 2 части второй [ст. 35 ТК](#) на [ст. 41 ТК](#) – в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде;

2) взыскать с нанимателя:

2.1) в пользу истца:

- заработную плату в размере 19 767,97 руб.;
- компенсацию за досрочное расторжение контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде в размере 4 498,77 руб.;
- компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск в размере 1 670,76 руб.;
- индексацию заработной платы в размере 609,79 руб.;

– средний заработок за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении в размере 697,50 руб.

Итого: 27 244,79 руб., обязав ответчика произвести предусмотренные законодательством удержания из взысканных сумм.

В удовлетворении оставшейся части требований – отказать;

2.2) в пользу Минской городской коллегии адвокатов – расходы по оказанию истцу юридической помощи в размере 670 руб.;

2.3) в доход государства – государственную пошлину в размере 1 488,24 руб.

Чем руководствовался суд при вынесении решения

1. Довод нанимателя: оплата должна быть за фактически отработанное время.

Доводы ответчика о том, что выплата заработной платы истцу должна быть осуществлена за фактически выполненный им объем работ, не были поддержаны судом, поскольку согласно контракту ему установлена иная форма оплаты труда.

2. Довод нанимателя: истец работал на другой работе во время основной.

Довод ответчика о том, что начиная с апреля 2025 г. Р. во время установленного ему контрактом рабочего времени осуществлял трудовую деятельность в другой организации, не был поддержан судом.

Согласно представленным суду ответчиком первоначально табелям учета рабочего времени истцом отработана полная норма рабочего времени, заработная плата начислена в полном объеме.

Внесение ответчиком изменений в табеля учета рабочего времени от 30.09.2025 после подачи истцом искового заявления не свидетельствует о том, что истец отсутствовал на рабочем месте (т.е. прогуливал) либо выполнял работы в интересах другого нанимателя, ввиду чего ему должна быть начислена заработная плата не в полном объеме.

В судебном заседании достоверно были установлены факты нарушения нанимателем законодательства о труде.

Суд изменил формулировку основания увольнения с п. 2 части второй [ст. 35 ТК](#) на [ст. 41 ТК](#) в связи с тем, что указанные нарушения имели место до истечения срока действия контракта и истец до увольнения

обратился в суд с иском о понуждении нанимателя к расторжению контракта в связи с нарушением им законодательства о труде.

Решение суда Фрунзенского района г. Минска судебная коллегия по гражданским делам Минского городского суда оставила без изменения.

Какие нарушения допустил наниматель

Можно предположить, что наниматель либо изначально завысил обещанную зарплату без намерения выплачивать ее в полном объеме, либо неверно истолковал природу стимулирующих выплат и порядок их уменьшения. Впоследствии, чтобы исправить ситуацию, он пытался обосновать, что работник фактически не отработывал полное рабочее время и в рабочие часы занимался внешним совместительством – с целью убедить суд, что оплата производилась за реально отработанное время (в соответствии со [ст. 57 ТК](#)).

Условия оплаты труда являются обязательным условием трудового договора (п. 7 части второй [ст. 19 ТК](#)). Их изменение может быть осуществлено по соглашению сторон в виде дополнительного соглашения (часть четвертая [ст. 19 ТК](#)).

При этом согласно части второй [ст. 32 ТК](#) изменением существенных условий труда признаются, в частности, изменение системы оплаты труда, уменьшение размеров оплаты труда.

Однако не всегда изменение размера стимулирующих мер является изменением существенных условий труда и требует согласия работника.

Заработную плату можно разделить на основные составляющие ([ст. 1, 61, 63 ТК](#)):

1) тарифная часть в виде тарифной ставки (для рабочих), тарифного оклада (для служащих), оклада (для всех категорий бюджетных организаций).

Напомню, что согласно [ст. 1 ТК](#) тарифная ставка (тарифный оклад) – минимальный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей за единицу времени (час, месяц) без учета иных выплат, установленных системой оплаты труда.

При этом законодатель предлагает два равнозначных варианта (при определении тарифной ставки (тарифного оклада)): либо за час, либо за месяц;

2) стимулирующие выплаты.

В качестве стимулирующих выплат в части первой [ст. 63 ТК](#) упоминаются такие выплаты, как надбавки, премии, бонусы и иные выплаты.

При контрактной форме найма предусмотрена обязательная стимулирующая выплата: повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавка в размере не более 50 % оклада (п. 3 части первой [ст. 261-2 ТК](#)).

В комментарии к Декрету № 5 (https://mintrud.gov.by/ru/komentarij_dekrety_5) Минтруда и соцзащиты указало, что к дополнительным выплатам стимулирующего характера при реализации [подп. 3.3 п. 3 Декрета № 5](#) (а с 28.01.2020 – п. 3 части первой [ст. 198 ТК](#))

также следует относить ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 %, если больший размер не установлен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 % оклада, предусмотренные абз. 3 п. 3 части первой [ст. 261-2 ТК](#), иные надбавки, являющиеся стимулирующими выплатами в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами.

И самое главное, в данной норме прямо предусмотрено, что уменьшение размера таких выплат осуществляется в порядке и на условиях, определенных [ст. 32 ТК](#);

3) компенсирующие выплаты в виде различных доплат ([ст. 67, 69, 70 ТК](#) и т.д.).

В отношении работников бюджетных организаций обращу внимание на [п. 1 Указа № 27](#), согласно которому заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат. К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии.

ДГИТ на своем официальном telegram-канале (<https://t.me/DGITBelarus>) по вопросам выплаты заработной платы, в частности, приводит следующие разъяснения.

Системы и размеры оплаты труда работников, в т.ч. стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

Изменить условия трудового договора, в т.ч. заработную плату, можно только по соглашению сторон ([ст. 19 ТК](#)).

В случае, когда прежние существенные условия труда не могут быть сохранены вследствие обоснованных производственных, экономических или организационных причин (часть первая [ст. 32 ТК](#)), наниматель

обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда.

Увеличение размера заработной платы не является изменением существенных условий труда и не требует соблюдения порядка, установленного [ст. 32 ТК](#).

Каковы сроки уведомления? По общему правилу о предстоящих изменениях существенных условий труда, а также об их причинах наниматель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 1 месяц ([ст. 32 ТК](#)).

А если работник не согласен на изменение зарплаты? В случае несогласия работника продолжить работу в связи с изменением существенных условий труда, трудовые отношения с ним прекращаются по [п. 5 ст. 35 ТК](#) с выплатой работнику выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка.

В случае недостижения соглашения сторон об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором и не относящихся к существенным ([ст. 32 ТК](#)), трудовые отношения продолжаются на прежних условиях.

ЭТО ВАЖНО! Размер стимулирующих выплат определяется нанимателем в зависимости от вклада каждого работника в деятельность организации и может варьироваться. При этом порядок, предусмотренный [ст. 32 ТК](#), не применяется.

Суды указывают на то, что наниматель самостоятельно определяет порядок, условия установления стимулирующих выплат, и это не противоречит нормам трудового законодательства и не является (при прочих равных условиях) изменением существенных условий труда.

Важные выводы

В конкретной ситуации работнику не были доплачены установленные контрактом стимулирующие выплаты.

Такая выплата, как «ежемесячное повышение должностного оклада на 50 %», – это дополнительная стимулирующая выплата согласно [ст. 261-2 ТК](#). Соответственно изменить размер данной выплаты в одностороннем порядке наниматель мог только с соблюдением [ст. 32 ТК](#).

Так как надбавка за сложность и напряженность в работе была установлена в контракте в фиксированном размере, то ее невыплата

или выплата в неполном размере могли осуществляться только с соблюдением [ст. 32 ТК](#) (либо по части четвертой [ст. 19 ТК](#)).

Если наниматель хотел выплачивать стимулирующие выплаты (кроме повышения тарифной ставки (тарифного оклада)) в меньшем размере, то необходимо было выбрать вариант с премией и ее начислением согласно локальному правовому акту, т.е. с установлением критериев ее начисления.

Скорее всего, осознав свою ошибку, наниматель уже после подачи искового заявления выбрал позицию, что работник фактически не отработывал свою норму рабочего времени по причине работы в другой организации.

В качестве доказательства он представил в суд скорректированный вариант табеля использования рабочего времени. Суд не принял данные сведения в качестве доказательства, учитывая то, что сведения о работе по трудовому договору имеются в ФСЗН. То есть такие данные несложно проверить. Другое дело, если действительно имел место прогул без уважительных причин.

Отмечу также, что необходимо различать понятия «незаконное увольнение» и «изменение основания увольнения по требованию работника» (в этой ситуации досрочное расторжение срочного трудового договора не имеет такого правового значения) (см., например, «Суд Городокского района защитил права уволенного работника» по адресу: https://court.gov.by/ru/vitebskij/oblastnoj/sud/press_sluzhba/soobscheniya/press_sluzhbi/c91c093d21c34f44.html).

[Трудовой кодекс Республики Беларусь \(ТК\).](#)

[Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» \(Декрет № 5\).](#)

[Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» \(Указ № 27\).](#)