

## **Сокращение: сколько месяцев выплачивать уволенному работнику средний заработок?**



По общему правилу при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за него сохраняется зарплата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). Однако по решению органа службы занятости населения в исключительных случаях средний заработок сохраняется за уволенным в течение третьего месяца со дня увольнения (ч. 1–2 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Вместе с тем перечня исключительных случаев в норме закона не содержится.

В связи с этим на практике органы службы занятости населения любой случай нетрудоустройства работника по причине отсутствия подходящей для него работы считают исключительным, позволяющим сохранить за ним зарплату в течение третьего месяца, если работник выполнил хотя бы одно условие: обратился к ним с заявлением о содействии в поиске подходящей работы в двухнедельный срок после увольнения. Такой позиции придерживаются также суды первой и апелляционной инстанций (апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 6 марта 2014 года по делу № 33-599, апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 11 июня 2014 г. по делу № 33-6383/2014).

Напомним, что выплата выходного пособия и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ч. 3 ст. 318 ТК РФ).

Вместе с тем, по мнению Верховного Суда Российской Федерации, своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства являются только предпосылкой для реализации его права. И для сохранения зарплаты на исключительных условиях этого не достаточно (определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17 июля 2017 г. № 69-КГ17-12). Разберемся в выводах Суда.

Гражданка Д. работала в организации ОАО «Ю.» (далее — истец), расположенной в городе Нефтеюганске — в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. 27 декабря 2014 года она была уволена с работы в связи с сокращением штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). С ней был своевременно произведен расчет при увольнении, выплачены все причитающиеся денежные суммы, включая выходное пособие, а также последующие выплаты среднего месячного заработка в течение трех месяцев на период трудоустройства. Напомним, за работников, увольняемых в связи сокращением из организации,

расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, в исключительных случаях – в течение четвертого-шестого месяцев со дня увольнения (ч. 1 ст. 318 ТК РФ).

19 января 2015 года Д. обратилась в орган службы занятости населения (далее – центр занятости) с заявлением о содействии в поиске подходящей работы. В течение шести месяцев Д. регулярно, дважды в месяц, обращалась в центр занятости за сведениями о наличии вакансий, однако не была трудоустроена в связи с отсутствием подходящей работы в соответствии с ее специальностью и образованием. Таким образом, решениями центра занятости за Д., как обратившейся в орган в течение месяца после увольнения и не трудоустроенной в установленный законом срок, признано право на сохранение средней заработной платы в течение четвертого-шестого месяцев со дня увольнения.

Так как выплаты производятся за счет средств работодателя по прежнему месту работы, ОАО «Ю.» данные решения центра занятости посчитало незаконными и обратилось в суд, ссылаясь на то, что в решениях уполномоченного органа не указано, в чем заключается исключительность случая в отношении Д., поскольку последняя не приобрела статус безработного, имеет постоянный доход в виде трудовой пенсии по старости, то есть социально защищена государством, а в центре занятости состоит на учете в качестве ищейкой работу на общих основаниях.

Решением районного суда в удовлетворении заявленных ОАО «Ю.» требований было отказано (решение Нефтеюганского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11 сентября 2015 г. по делу № 2-2886/2015). По мнению суда, сохранение среднего месячного заработка поставлено законом в зависимость от того, обратился ли работник в течение соответствующего периода времени со дня увольнения в орган службы занятости и был ли им трудоустроен. Так как Д. обратилась в центр занятости в течение месяца со дня увольнения и не была трудоустроена по причине отсутствия подходящей для нее работы, то суд принял решение, что за Д. должен быть сохранен месячный заработка в течение четвертого-шестого месяцев со дня увольнения. Также суд указал, что достижение уволенным работником пенсионного возраста, получение им пенсии, не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения за ним зарплаты.

Апелляция согласилась с этими выводами, дополнительно отметив, что при соблюдении работником условия об обращении в орган службы занятости населения в месячный срок после увольнения любой случай нетрудоустройства работника через службу занятости по причине отсутствия подходящей для него работы является исключительным, позволяющим сохранить за ним заработка в течение этого периода (апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам суда Ханты - Мансийского автономного округа – Югры от 19 января 2016 г. № 33-253/2016).

ОАО «Ю.», не согласившись с позициями судов, обжаловало решения в ВС РФ. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ посчитала, что приведенные выводы судов первой и апелляционной инстанций являются ошибочными (определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17 июля 2017 г. № 69-КГ17-11).

Так, Суд отметил, что, безусловно, в случае увольнения работника из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи сокращением численности или штата сотрудников организации

ему выплачивается выходное пособие и за ним сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. При этом, по мнению судебной коллегии, сохранение среднего заработка в течение четвертого-шестого месяцев после увольнения, как установлено ч. 2 ст. 318 ТК РФ, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях, подлежащих установлению службой занятости населения при решении этого вопроса. Таким образом, своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются только предпосылкой для реализации его права.

ВС РФ также напомнил, что КС РФ, в частности, ранее указал, что орган службы занятости при решении вопроса о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка должен не только установить наличие формальных условий возникновения права на получение соответствующей выплаты, но и учитывать иные имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства (Определение КС РФ от 29 ноября 2012 г. № 2214-О). У центра занятости отсутствовало право действовать произвольно, признавая или не признавая соответствующий случай в качестве исключительного, отметила коллегия.

В связи с этим Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ разъяснила, что к юридически значимым обстоятельствам, подлежащим установлению при разрешении таких споров, относятся:

- факт обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения;
- нетрудоустройство этого работника указанным органом в течение трех месяцев со дня увольнения;
- наличие исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищенностью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и тому подобным.

Таким образом, ВС РФ решения нижестоящих судов отменил, а дело направил на новое рассмотрение в суд первой инстанции.