

Прокуратура г. Александровска разъясняет:

Вопрос: Меня уволили в связи с сокращением численности штата работников в апреле текущего года. При расчете суммы выходного пособия работодатель сослался на то, что в мае, т.е. месяце, следующим за расчетным, значительно меньше рабочих смен в связи с праздничными и выходными нерабочими днями, поэтому уменьшил размер суммы выходного пособия. Прав ли работодатель?

Ответ: Работодатель в данном случае не прав. Данный вывод подтвержден позицией Конституционного суда Российской Федерации от 13 ноября 2019 года в Постановлении № 34-П по делу о проверке конституционности абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки В.С. Кормуш.

По мнению Конституционного Суда Российской Федерации, конституционный принцип равенства предполагает, что при равных условиях субъекты права должны находиться в равном положении. Из этого следует, что всем работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата ее работников, независимо от даты увольнения на равных условиях должна обеспечиваться предусмотренная частью первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации государственная защита, целью которой является минимизация негативных последствий, связанных с потерей работы, и обеспечение в том числе реализации конституционного права на труд, а также права на защиту от безработицы (статья 37, часть 3 Конституции Российской Федерации). При этом независимо от способа подсчета среднего месячного заработка выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности. Работодатель в данном случае, применяя правила подсчета, определенные абзацем четвертым пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, не учел положения части 4 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад; работникам, для которых установлена система оплаты труда, не предполагающая установление оклада (должностного оклада), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались, выплачивается дополнительное вознаграждение (часть третья статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заместитель прокурора города

старший советник юстиции

Л.В.Кургинян