

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

И. С. Цыпкина*

Правовая природа выходного пособия

Аннотация. В данной статье анализируется правовая природа выходного пособия и иных выплат, производимых при прекращении трудового договора, рассматриваются вопросы, связанные с кругом лиц, имеющих право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства, исследуются спорные вопросы, возникающие в правоприменительной практике в связи с реализацией норм ТК РФ о выходном пособии.

Ключевые слова: правовая природа выходного пособия и компенсаций, выплачиваемых работникам при прекращении трудового договора; сохранение среднего заработка на период трудоустройства; порядок выплаты выходного пособия.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.66.5.080-088

Выходное пособие выплачивается работникам при прекращении трудового договора по некоторым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Общей статьей, регулирующей порядок его выплаты, является статья 178 ТК РФ, расположенная в VII разделе, но отдельные случаи предусмотрены также в других статьях и разделах Кодекса.

Положения, сформулированные в ст. 178 ТК РФ, не дают четкого ответа на некоторые вопросы, возникающие при ее применении. Последовательно эти вопросы можно подразделить на следующие группы:

— о порядке сохранения среднего заработка за второй и третий месяц после увольнения (а в некоторых случаях за четвертый, пятый и шестой месяц) и о круге лиц, имеющих право на его сохранение;

— о правовой природе компенсаций¹, выплачиваемых отдельным работникам, и о месте норм, регулирующих такие выплаты;

— о правовой природе самого выходного пособия.

Размер выходного пособия согласно действующему трудовому законодательству дифференцирован и составляет по общему правилу либо средний месячный заработок работника, либо его двухнедельный заработок.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка предусмотрена при расторжении трудового договора по двум основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ, — при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников. Анализ ч. 1 ст. 178 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что право на выходное пособие имеют все работники, которые подлежат увольнению по

¹ По терминологии, используемой в ст. 181, 181.1 и 349.1 ТК РФ.

© Цыпкина И. С., 2016

* Цыпкина Ирина Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

i_c_tcipkina@mail.ru

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

данным основаниям, в том числе совместители и пенсионеры². Его выплата не зависит от их дальнейшего трудоустройства. В соответствии с ч. 1 ст. 140 ТК РФ выходное пособие должно быть выдано работнику не позднее дня его увольнения. Если в этот день работник отсутствует, пособие необходимо выплатить на следующий день после того, как работник предъявит требование о расчете.

В статье 178 ТК РФ предусмотрено также, что помимо выходного пособия за работником, уволенным по указанным основаниям, сохраняется средний месячный заработок в течение двух или в исключительных случаях — трех месяцев со дня расторжения трудового договора. Следует отметить, что сохранение за работником среднего заработка за этот период по своей сути тоже является выходным пособием. Позиция отдельных судебных органов о том, что средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства, не является выходным пособием³ или приравнивается к пособию по безработице⁴, представляется необоснованной.

Исходя из ст. 178 ТК РФ, если в течение двух месяцев, следующих за днем увольнения, работник не трудоустроился (доказательством чего служит трудовая книжка, в которой отсутствует запись о приеме на новую работу), то за ним сохраняется средний заработок в течение этого периода (за вычетом суммы выплаченного выходного пособия). Очевидно, что в данном случае факт постановки на учет в органе службы занятости значения не имеет.

Двухмесячный период, в течение которого за работником сохраняется средний заработок, начинается со дня, следующего за днем увольнения, и заканчивается днем, предшествующим дню нового трудоустройства, либо днем истечения двухмесячного срока со дня увольнения.

Представляется, что в том случае, когда работник устроился на работу в течение второго месяца после даты увольнения, он имеет

право на получение среднего заработка пропорционально времени, в течение которого не был трудоустроен, т.е. до даты приема на новую работу (по аналогии с ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Обязанность работодателя выплачивать выходное пособие в дни выплаты заработной платы, предусмотренные в правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах, в ТК РФ не закреплена, таким образом, день выдачи среднего заработка определяется по усмотрению работодателя.

В части 2 ст. 178 ТК РФ указано, что в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Краткость формулировки вызывает множество проблем при реализации данного положения. Во избежание ошибок при применении указанной нормы следует выделить три условия, при одновременном наличии которых за работником сохраняется средний заработок за третий месяц:

- 1) работник должен в течение двух недель со дня увольнения обратиться в службу занятости для регистрации в целях поиска подходящей работы;
- 2) орган службы занятости не смог его трудоустроить;
- 3) имеется решение службы занятости о сохранении за работником среднего месячного заработка в связи с исключительной ситуацией.

Требования к форме решения и справки о регистрации в целях поиска подходящей работы на федеральном уровне не утверждены, но они могут быть установлены на уровне субъектов РФ. Так, приказом Комитета труда и занятости Правительства Москвы от 05.01.1998 № 2 «Об утверждении Порядка работы территориальных

² Исключение сделано для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении которых не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

³ Апелляционное определение Омского областного суда от 07.05.2014 по делу № 33-2490/2014 // СПС «КонсультантПлюс»; постановление Президиума Оренбургского областного суда от 22.04.2013 № 44г-19 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 25.07.2014 по делу № 33-7576/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

органов труда и занятости (прием, регистрация граждан, социальные гарантии)»⁵ определены особенности работы с гражданами, уволенными в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, в том числе порядок выдачи справки для получения средней заработной платы по последнему месту работы за третий месяц трудоустройства.

Судебная практика по вопросу о выплате среднего заработка за третий месяц после расторжения трудового договора противоречива. Это связано главным образом с неконкретностью формулировки «в исключительных случаях», использованной в ст. 178 ТК РФ. Так, в ряде случаев суды указывают на то, что истцами не было представлено доказательств наличия исключительного случая, дающего право на сохранение за уволенным работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца (см., например, апелляционные определения Краснодарского краевого суда от 11.06.2013 по делу № 33-10057/2013⁶; Свердловского областного суда от 6 февраля 2014 г. по делу № 33-1557/2014⁷; Тверского областного суда от 6 ноября 2014 г. № 33-4051⁸). В то же время апелляционным определением Суда Чукотского автономного округа от 16.05.2013 по делу № 33-79/13, 2-13/2013⁹ исковые требования о взыскании сохраняемого среднего месячного заработка удовлетворены, т.к. истица своевременно обратилась в орган службы занятости

после увольнения и не была трудоустроена по причинам, от нее не зависящим. Закон не содержит требований к форме и содержанию справки органа службы занятости, подтверждающей право уволенного работника на получение сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства, справка является надлежащим доказательством наличия у истицы права на получение сохраняемого среднего месячного заработка¹⁰.

Представляется, что во избежание возникновения спорных ситуаций следует руководствоваться п. 2.2 определения Конституционного Суда РФ от 29.11.2012 № 2214-О¹¹, в котором указано, что орган службы занятости при решении вопроса о сохранении за работником среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения должен не только устанавливать наличие формальных условий возникновения у такого лица права на получение соответствующей выплаты, но и учитывать иные имеющие значение для решения этого вопроса обстоятельства.

Значительные трудности вызывает вопрос о круге лиц, которые имеют право на сохранение среднего месячного заработка за второй и третий месяц после увольнения¹². Судебная практика весьма противоречива.

Так, в одних случаях позиция судов сводится к тому, что пенсионеры имеют право на получение среднего заработка за второй и третий

⁵ СПС «КонсультантПлюс».

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

⁸ СПС «КонсультантПлюс».

⁹ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11 июня 2014 г. по делу № 33-6383/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Вестник Конституционного Суда РФ. 2013. № 3.

¹² Более длительные сроки сохранения среднего месячного заработка предусмотрены для работников, работающих в организациях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В исключительных случаях средний месячный заработок за ними сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ). За работниками организаций и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении численности или штата, сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (Закон России от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» // Российская газета. 26.08.1992). Согласно ст. 375 ТК РФ при

(соответственно на Крайнем Севере и в ЗАТО — за четвертый, пятый и шестой месяц), поскольку они наравне с иными гражданами вправе обращаться в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы и выплата связана с фактом «нетрудоустройства» конкретного лица, а не с фактом признания его безработным¹³, что полностью соответствует действующему трудовому законодательству. Однако существует и противоположное мнение, смысл которого заключается в том, что большая социальная защищенность пенсионеров требует весомых обстоятельств, которые могли бы быть признаны исключительными в смысле положений ч. 2 ст. 178 ТК РФ¹⁴.

Письмом Роструда от 27 октября 2005 года № 1754-61¹⁵, как представляется, вполне обоснованно разъяснено, что у органов службы занятости нет достаточных оснований для принятия в отношении пенсионеров решений об отказе в сохранении за ними в течение третьего месяца со дня увольнения среднего месячного заработка и выдаче пенсионерам соответствующих документов. Аналогичное мнение высказано в письме Роструда от 11.02.2010 № 594-ТЗ¹⁶ в отношении среднего заработка за четвертый, пятый и шестой месяц после

увольнения. Следует попутно отметить, что согласно письму Минфина России от 15.03.2006 № 03-03-04/1/234¹⁷, начисления работникам-пенсионерам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников налогоплательщика, в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен, учитываются в составе расходов по оплате труда на основании п. 9 ст. 255 НК РФ.

В действующем законодательстве не определено, имеют ли право лица, работающие по совместительству, на сохранение среднего месячного заработка за второй и третий месяц работы. Представляется, что такого права у совместителей нет, поскольку главным признаком совместительства является наличие основного места работы, а следовательно, в трудоустройстве совместитель не нуждается (см., например, кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 07.07.2011 по делу № 33-8581¹⁸). Однако данный пробел трудового законодательства необходимо устранить, поскольку судебная практика по данной проблеме также неоднозначна¹⁹.

невозможности предоставления работы работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности), общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования — на срок до одного года.

¹³ Например: Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 19.03.2013 по делу № 33-1007/2013 // СПС «КонсультантПлюс» ; апелляционное определение Московского городского суда от 30.01.2013 по делу № 11-2968 // СПС «КонсультантПлюс» ; Обзор апелляционной и кассационной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 9 месяцев 2012 года // Буква закона. 2013. № 82 (дата обращения: 13.10.2015).

¹⁴ Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.01.2012 № 33-800/2012 // СПС «КонсультантПлюс» ; определение Московского областного суда от 24.01.2012 по делу № 33-29126 // СПС «КонсультантПлюс» ; определение Ленинградского областного суда от 17.01.2013 № 33-100/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ URL: <http://docs.cntd.ru/document/902223264> (дата обращения: 13.10.2015).

¹⁶ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ См., например: кассационное определение Ростовского областного суда от 17.10.2011 по делу № 33-14084 // СПС «КонсультантПлюс».

Необходимо заметить, что в ст. 178 ТК РФ не указано, что выплата выходного пособия может производиться и в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Между тем, согласно ст. 84 ТК РФ, выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных статьей или иным федеральным законом правил заключения трудового договора не по его вине.

Случаи, при которых выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка, перечислены в ч. 3 ст. 178 ТК РФ и их перечень, на первый взгляд, исчерпывающий. Однако в соответствии со ст. 327.7 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу. Данный случай выплаты выходного пособия не нашел отражения в ст. 178 ТК РФ. Аналогично правило, закрепленное в ч. 3 ст. 296 ТК РФ в отношении выходного пособия для сезонных работников, также не указано в ст. 178 ТК РФ.

Из вышеизложенного следует вывод о том, что особенности выплаты выходного пособия для отдельных категорий работников регламентированы соответствующими главами ТК РФ, но при этом нелогичным представляется расположение ст. 181.1 в VII разделе ТК РФ, тогда как ст. 349.3 и 349.4 находятся в разделе XII. В данной ситуации есть три варианта решения проблемы: — перенести ст. 181.1 в главу 43 ТК РФ, регулиющую труд руководителя организации; — указать все случаи выплаты выходных в ст. 178 ТК РФ;

— дополнить ст. 178 ТК РФ положением о том, что выплата выходного пособия производится и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Федеральными законами в отношении определенного круга лиц установлен более высокий размер выходного пособия либо более длительный срок сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства. Так, государственным гражданским служащим в случае расторжения служебного контракта при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе и упразднении государственного органа выплачивается компенсация в размере четырехмесячного денежного содержания. При этом выходное пособие им не выплачивается²⁰. Аналогично решен вопрос о выходном пособии при расторжении срочного служебного контракта о замещении гражданским служащим должности гражданской службы в порядке ротации, при освобождении его от замещаемой должности (ст. 35 Федерального закона № 79-ФЗ).

Для прокурорских работников выплата выходного пособия и его размер дифференцированы в зависимости от права на пенсионное обеспечение и выслуги лет²¹. Вопросы, связанные с выплатой выходного пособия военнослужащим военных следственных органов и прокурорским работникам Следственного комитета при прокуратуре РФ, регламентированы в ст. 40, 45 Федерального закона от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации»²².

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации»²³, ушедшему или удаленному в отставку судье выплачивается выходное пособие из расчета ежемесячного денежного вознаграждения по последней должности за каждый полный год работы судьей, но не менее шестикратного размера ежемесячного денежного вознаграждения по оставляемой должности.

²⁰ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 37 // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

²¹ Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Ст. 44 // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

²² СЗ РФ. 2011. № 1 Ст. 15.

²³ Российская газета. 29.07.1992.

При этом судье, ранее уходившему или удалявшемуся в отставку, при расчете выходного пособия учитывается лишь время работы судьей, прошедшее с момента прекращения последней отставки.

В Инструкции о порядке выплаты выходного пособия судьям федеральных судов общей юрисдикции, федеральных арбитражных судов и мировым судьям, ушедшим или удаленным в отставку, единовременного пособия членам их семей²⁴ перечислены должности, которые включаются в стаж работы для выплаты выходного пособия. В этой же Инструкции определены основания и порядок выплаты выходного пособия; порядок определения стажа работы и размера выходного пособия судьям.

В статье 23 Федерального закона от 20.06.1996 № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»²⁵ предусмотрено, что сверх установленных законодательством РФ о труде мер социальной поддержки работникам, увольняемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее пяти лет и право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РФ, предоставляется единовременное пособие в размере пятнадцати процентов среднего заработка за каждый год работы в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев).

В соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 5 ноября 1991 г. № 585 «Об усилении социальной защищенности военно-

служащих, проходящих службу на территории РСФСР»²⁶ и письмом Министерства финансов РФ от 22 июня 1992 г. № 42²⁷ предусмотрена выплата выходного пособия женам военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на территории РФ, по месту военной службы их мужей в размере двухмесячной средней заработной платы в случаях, когда расторжение ими трудового договора обусловлено перемещением (переводом, прикомандированием) военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность Российской Федерации или бывшего Союза ССР.

В ряде случаев выходное пособие выплачивается на условиях, определенных локальными нормативными актами или трудовым договором (ст. 292 и 307 ТК РФ). Более того, в трудовом или коллективном договоре можно предусмотреть иные основания выплаты выходного пособия и увеличить его размер, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Таким образом, трудовое законодательство предусматривает договорное регулирование выплаты выходных пособий и не содержит запрета на установление непосредственно в трудовом и коллективном договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере²⁸. Позиция судов, предполагающая обратное, представляется сомнительной²⁹. Следует согласиться с тем, что праву работника быть уволенным на предлагаемых им условиях корреспондирует право работодателя отказать работнику в увольнении на этих условиях и предложить ему продолжить работу или уволиться по другим основаниям. Вместе с тем, поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон именно на определенных условиях, работодатель не

²⁴ Приказ Верховного Суда РФ № 670кд, Судебного департамента при Верховном Суде РФ № 235 от 10.08.2015 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁵ СЗ РФ. 1996. № 26. Ст. 3033.

²⁶ СП РСФСР. 1992. № 3. Ст. 17.

²⁷ URL: <http://base.garant.ru/100400/> (дата обращения: 13.10.2015).

²⁸ См., например: определение Верховного Суда РФ от 02.11.2012 № 5-КГ12-64 // СПС «КонсультантПлюс»; кассационное определение Московского городского суда от 29 января 2013 г. № 4г/2-191/13 // СПС «КонсультантПлюс»; апелляционное определение Костромского областного суда от 6 ноября 2013 г. по делу № 33-1867 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 28 октября 2014 г. по делу № 33-38042 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 24.03.2015 по делу № 33-9464 // СПС «КонсультантПлюс».

вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях увольнения работника³⁰.

Повышенные выплаты также устанавливаются в социально-партнерских соглашениях (например, Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2015—2017 годы³¹).

Спорным является вопрос о том, подлежат ли зачету выплаченные работнику суммы за второй и третий месяц (а в некоторых случаях за четвертый, пятый и шестой) при признании увольнения незаконным. Поскольку данные выплаты по своей правовой природе являются выходным пособием, представляется, что данный вопрос должен быть решен положительно, т.к. исходя из п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2³² выплаченное выходное пособие подлежит зачету при взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, если увольнение признано незаконным.

В соответствии с п. 1 ст. 252 НК РФ сумма выходного пособия уменьшает облагаемую базу по налогу на прибыль в составе расходов на оплату труда.

Согласно позиции Министерства финансов РФ, выплата выходного пособия при расторжении договора (в том числе по соглашению сторон), установленная в соответствии с ТК РФ, может быть учтена в составе расходов на оплату труда, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль организаций, если такая выплата предусмотрена трудовым или коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору или соглашением о расторжении трудового договора³³.

Выходное пособие (за исключением суммы выплат в виде выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства в части, превышающей в целом трехкрат-

ный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей трехкратный размер среднего месячного заработка) не облагается страховыми взносами на пенсионное и медицинское страхование³⁴. На выплаты, связанные с увольнением работников, не нужно начислять взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний³⁵.

Вопрос о правовой природе выходного пособия, исходя из приведенных в ст. 164 ТК РФ дефиниций гарантий и компенсаций, представляется неоднозначным.

Прежде всего, необходимо отметить, что в отношении выплат, предусмотренных действующим трудовым законодательством при прекращении трудового договора, в ТК РФ используется несколько терминов — выходное пособие (ст. 178), сохранение среднего месячного заработка (ст. 178), компенсация (ст. 181, 181.1, 349.3). Эти выплаты, по сути, являются также выходными пособиями, поскольку связаны с прекращением трудового договора и предназначены сохранить за работником на какое-то время средний заработок (его часть), поскольку трудовой договор с ним расторгнут по основаниям, не связанным с виновными действиями. В статье 140 ТК РФ, в которой указано, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, речь идет о неполученной работником заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск и т.д.

³⁰ СПС «КонсультантПлюс».

³¹ СПС «КонсультантПлюс».

³² Российская газета. 31.12.2006.

³³ Письмо Минфина РФ от 27 февраля 2015 г. № 03-03-06/1/10029 // СПС «КонсультантПлюс».

³⁴ Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Пп. «д» п. 2 ч. 1 ст. 9 // СЗ РФ. 2009. № 30. Ст. 3738.

³⁵ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Ст. 20.2 // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

Выходное пособие нельзя отнести к гарантиям материального характера, поскольку последние предназначены для сохранения прежнего уровня материального обеспечения работнику, являющемуся субъектом трудового правоотношения, который в случаях, предусмотренных законодательством, в свое рабочее время отвлекается от исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, на определенный промежуток времени. Выходное пособие выплачивается лицу, трудовой договор с которым прекращается по определенным основаниям.

Не представляется возможным отнести выходное пособие и к компенсациям, поскольку под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Хотя по своей правовой природе выходное пособие обладает многими чертами компенсационных выплат. Оно также не облагается налогом и на него не начисляются страховые взносы, но при этом связывать его с компенсацией дополнительных расходов, которые работник несет при исполнении своих трудовых обязанностей, невозможно.

Наиболее правильным было бы отнести выходное пособие к пособиям по обязательному социальному страхованию, поскольку выплачивается оно работнику, т.е. субъекту обязательного социального страхования, и его целевым назначением является полная или частичная компенсация утраченного заработка на определенный период.

В юридической литературе указано, что главным определяющим фактором для отнесения пособия к системе социального обеспечения является гарантированность данной денежной выплаты государством, которое законодательным путем закрепляет:

- 1) основание для ее предоставления;
- 2) условия, с которыми связано право на ее получение;
- 3) размер данной денежной выплаты;

- 4) финансовый источник, за счет средств которого она будет выплачиваться;
- 5) соответствующий компетентный орган, который обязан обеспечить гражданину реализацию его права на государственное пособие³⁶.

Главным аргументом против отнесения выходного пособия к пособиям по обязательному социальному страхованию является финансовый источник, за счет средств которого оно должно выплачиваться. Однако ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»³⁷ предусмотрено исключение из общего правила о финансовом обеспечении расходов на выплату страхового обеспечения застрахованным лицам за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ, поскольку за первые три дня временной нетрудоспособности оплата пособия (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством) осуществляется за счет средств страхователя (применительно к выходному пособию это означает «за счет средств работодателя»).

Тем не менее бесспорно, что нормы, регламентирующие основания и порядок выплаты выходного пособия, должны быть сосредоточены в ТК РФ, поскольку несоблюдение этих норм нарушает порядок прекращения трудовых отношений, которые являются ядром предмета трудового права.

Понимание гарантий в широком смысле как средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, позволяет отнести выходное пособие к гарантиям, поскольку оно является временной мерой социальной поддержки работника при прекращении трудового договора по ряду оснований.

В целях совершенствования действующего законодательства в исследуемой области представляется необходимым:

³⁶ Кобзева С. И. Пособия по системе социального обеспечения // Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров. М., 2014. С. 291.

³⁷ СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

- привести к единообразию термины, используемые в действующем законодательстве, для того чтобы некорректность и нечеткость формулировок не влекли за собой ошибки в правоприменительной деятельности, в частности исключить из ст. 181, 181.1, 349.1 ТК РФ термин «компенсации» применительно к случаям прекращения трудового договора;
- на уровне подзаконного акта решить вопрос о сохранении среднего заработка за пенсионерами;
- в ст. 180 ТК РФ внести положение о том, что лица, работающие по совместительству, не имеют права на сохранение заработка за второй и третий месяц;
- дополнить ст. 178 ТК РФ указанием на то, что выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора;
- дополнить ст. 178 ТК РФ положением о том, что выплата выходного пособия производится и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Кобзева С. И. Пособия по системе социального обеспечения // Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России : учебник для бакалавров. — М. : Проспект, 2014. — 456 с.

Материал поступил в редакцию 23 ноября 2015 г.

LEGAL NATURE OF DISMISSAL ALLOWANCES

TSYPKINA Irina Sergeyevna — PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL).

i_c_tcipkina@mail.ru

123995, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Review. *The article examines the legal nature of dismissal allowances and other payments made on cancellation of the labor contract, the issues related to the number of individuals entitled to the preservation of payments in the amount of average monthly wages for the period of taking up a job and controversial issues arising during the process of implementation of standards of The Labor Code of the Russian Federation concerning dismissal allowances.*

Keywords: *legal nature of dismissal allowances and compensations, paid to the employees on cancellation of the labor contract, the preservation of average monthly wages for the period of taking up a job, procedure of paying dismissal allowances*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Kobzeva S. I. Posobiya po sisteme social'nogo obespecheniya // Tuchkova Eh. G. Pravo social'nogo obespecheniya Rossii : uchebnyk dlya bakalavrov. — M. : Prospekt, 2014. — 456 s.