

**Вопрос:** Пенсионер работал по трудовому договору. После того как его уволили по сокращению численности работников, имеет ли он право на получение среднемесячного заработка за третий месяц со дня увольнения, учитывая, что он не был трудоустроен в течение двух месяцев, но своевременно обратился в службу занятости и представил необходимые справки?

**Ответ:**

## **МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПИСЬМО**

**от 10 октября 2022 г. № 14-1/ООГ-6387**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства совместно с Департаментом занятости населения и трудовой миграции Минтруда России рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Министерства письмом от 20 сентября 2022 г., и по компетенции сообщает.

Трудовым законодательством предусмотрены минимальные гарантии работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации. В соответствии с частью 1 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (часть 2 статьи 178 ТК РФ).

Согласно части 3 статьи 178 ТК РФ в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Части 1 и 2 статьи 178 ТК РФ являются общей нормой, определяющей двухмесячный срок для сохранения среднего месячного заработка уволенному работнику, а часть 3 статьи 178 ТК РФ является исключением из общего правила, то есть специальной нормой, применяемой в случае, если гражданин в двухнедельный срок после увольнения обратился в органы службы занятости, был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы или в качестве безработного, осуществлял поиск работы при посредничестве органов службы занятости и не был трудоустроен по истечении третьего месяца со дня увольнения. Следовательно, тот факт, что уволенному работнику не удалось трудоустроиться в течение трех месяцев со дня увольнения, и является исключительным случаем.

Согласно пункту 14 Обзора практики Конституционного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2012 г., утвержденного Решением Конституционного Суда Российской Федерации от 7 февраля 2013 г., в Определении от 29 ноября 2012 г. N 2214-О Конституционный Суд выявил смысл положения части второй статьи 178 ТК РФ, предусматривающего сохранение в исключительных случаях за уволенным работником, имеющим право на получение среднего месячного заработка в период трудоустройства в установленных законом случаях, среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Таким образом, вывод об исключительности случая проистекает из деятельности органа службы занятости по оказанию содействия уволенному работнику в поиске подходящей работы в рамках предоставления государственной услуги по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, что не является предметом регулирования трудового законодательства, в частности ТК РФ, поскольку регулируется законодательством о занятости населения, в том числе Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости населения).

При этом в качестве иных имеющих значение для решения этого вопроса обстоятельств органами службы занятости рассматриваются в том числе наличие отказов гражданина от вариантов подходящей работы, несвоевременное посещение им работодателей, нарушение без уважительных причин установленных сроков и условий перерегистрации его в целях поиска подходящей работы или в качестве безработного.

Обращаем внимание, что согласно пункту 3 статьи 3 Закона о занятости населения безработными не могут быть признаны в том числе граждане, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 данного Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению.

Заместитель директора Департамента  
оплаты труда, трудовых отношений и  
социального партнерства  
А.В.ФРОЛОВА