

Секция «Юриспруденция»

**Исключение из расчета выходного пособия нерабочих праздничных дней,
как основание угнетения прав работника.**

Минаев Кирилл Александрович

Студент

ГОУ ВПО Саратовская государственная академия права. Балаковский филиал,

Юриспруденция, Балаково, Россия

E-mail: Kir-llMin@yandex.ru

Россия – правовое социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ). De jure, одним из основных принципов такого государства является предоставление социальных гарантий, среди которых можно назвать и гарантии, предоставляемые человеку в сфере труда и занятости.

К сожалению, в последнее время, значимость социальных гарантий для работника осознают не все. Все чаще появляются предложения по их усечению. Кроме того, следует понимать, что работник – наиболее слабая сторона трудового договора и ущемление его прав не может повлечь достойный отпор. Особо остро эта проблема стоит при ущемлении работника (в т.ч. и бывшего) в финансовом плане. Даже учитывая, что государственная пошлина при подаче иска по трудовому спору не взимается, человеку, не имеющему юридического образования и связей в соответствующей среде, необходимо понести ряд затрат на юридическую консультацию и представительство в суде. В случае, когда уволенный занят проблемами обеспечения своей семьи и поиском работы, найти «свободные» деньги и время на решение этих проблем весьма затруднительно.

Осветим конкретную проблему – противоречие п.9 Положения «Об особенностях исчисления средней заработной платы» (далее - Положение), утв. Постановлением Правительства РФ (далее - Постановление) от от 24 декабря 2007 г. 922 и норм ТК РФ.

Ст.178 ТК РФ гласит, что работнику, увольняемому по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом этого выходного пособия). Данная норма обязывает работодателя выплатить выходное пособие, как некое извинение перед работником за сложившуюся ситуацию, а также сохранить средний заработок, как социальную гарантию, чтобы увольняемый мог как то обеспечить себя и свою семью хотя бы эти два месяца.

В свою очередь, ст. 139 ТК, отсылает нас к Постановлению от 24.12.2007 922, утвердившем рассматриваемое Положение, в п.9 которого сказано, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате. Т.е., увольняемый имеет право получить оплату только за рабочие дни в последующем месяце, коих, из-за наличия нерабочих праздничных дней (напр. «новогодних каникул»), может быть не так уж много.

При анализе той же 178-й статьи, можно констатировать, что увольняемому выплачивается не выходное пособие, а за ним сохраняется его заработная плата лишь с зачетом такого пособия. Выплата же заработной платы за фактически отработанное

время производится только при работе с режимом неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).

Кроме того, согласно ст.112 ТК РФ, наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

Рассмотрим конкретный случай. Два работника, увольняемых по одному основанию в зависимости от рабочих дней в расчетном периоде получают различный размер оплаты. Увольняемый 31 декабря 2010 года, получит оплату за 34 рабочих дня (в январе 2011 – 15, в феврале – 19). Увольняемый же, 30 июня 2011, получит оплату за 44 рабочих дня (в июле 2011 их 21, в августе - 23). Так, сумма выплат при равном размере заработной платы будет различной. А этот факт прямо противоречит праву на равные возможности для реализации своих трудовых прав (ст.3 ТК РФ).

На сегодня выплата выходного пособия – обязанность работодателя, но в научных публикациях все чаще решение этого вопроса пытаются возложить на государство. Стронники введения новой нормы говорят, что работодатели иногда взамен сокращения работника, переводят его на режим неполного рабочего времени. Работник же, из-за уменьшения заработка, будет вынужден уволиться по собственному желанию. Не можем с этим согласиться: во-первых, в соответствии ст.74 ТК РФ в этом случае работнику предоставляется ряд социальных гарантий, среди которых, между прочим, и расторжение трудового договора по п.2 ч.1 ст.81 ТК (т.е. все то же сокращение); во-вторых – в освободившееся время работник может осуществлять поиск другой работы, получая выплаты пропорционально отработанному времени. Более того, в случае переноса обязанности выплаты выходного пособия на государство, случаи сокращения работников только увеличатся. Ведь работодатель не будет в этом случае ничем обременен. Да и вообще – может ли государство (как один субъект права) отвечать по обязанностям другого субъекта права. Ответ возникает сам собой – ни в коем случае.

Стоит оговориться, что цель этого научного исследования – не критика отдельно взятого нормативно-правового акта, но попытка обратить внимание на возникшую в законодательстве негативную картину. И именно из таких противоречий складывается отношение к нормам права, а от этого напрямую зависят и соблюдение норм, и правосознание населения, в целом. Ведь, чем больше законодатель будет обращать внимания на такие огрехи и устранять их, тем выше будет качество правовых норм, а, как следствие, вырастет авторитет права в глазах его субъектов, путь даже заинтересованных.

Думается, что решение сложившейся проблемы состоит в принятии (издании) Постановления Правительства об изменении (или признании утратившем силу) п.9 рассматриваемого Положения. Изменения должны коснуться порядка расчета выходного пособия так, чтобы признанные законодательством нерабочие праздничные дни включались в расчет выходного пособия и не влияли на уменьшение его размера.

Только государственная забота о независимости и справедливости законодательства, недопустимости злоупотребления правом и ущемления законных интересов одних субъектов другими может создать действительно консолидированную систему правовых норм, выражающих волю всего общества в целом.

Литература

1. Грицук «Уволить и забыть»././РГ от 15.10.2008. С. 4

2. Доклад уполномоченного по правам человека за 2009 год//РГ от 28.05.2010. С. 18
3. Егоров «Выходное подаяние»//газета «эж-ЮРИСТ» [электронный ресурс] <http://www.gazetayurist.ru/article.php?i=441>
4. Звягина «Выходные пособия при сокращении штата – проблемы расчета»//«Наш актив» [электронный ресурс] <http://nash-aktiv.ru/vyihodnyie-posobiya-pri-sokraschenii-shtata-%E2%80%93-problemyi-rascheta>
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (2-е издание, дополненное). Отв. ред. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.//«Городец», М., 2007
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (постатейный) (5-е издание, исправленное, переработанное и дополненное) под ред. Ю.П. Орловского//«КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», М., 2009
7. Куликов «Свобода под залог»//РГ от 21.07.2009. С. 2
8. Производственный календарь на 2011 год//Интернет-ресурс для бухгалтеров «ВУН.RU» [электронный ресурс] <http://www.buh.ru/info-47>