

Положена ли выплата выходного пособия или среднего заработка работнику при увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя

Верховный Суд Российской Федерации в Обзоре судебной практики № 4 за 2017 год, утвержденным Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017 г., разъяснил, что выплата работнику выходного пособия или сохранение среднего заработка на период трудоустройства в случае прекращения деятельности его работодателя - индивидуального предпринимателя действующим законодательством не предусмотрены.

Так, работник обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю о признании увольнения незаконным, взыскании выходного пособия, заработной платы, оплаты за дни временной нетрудоспособности, возложении на ответчика обязанности внести в трудовую книжку запись о прекращении трудового договора с указанием статьи, на основании которой с ней прекращены трудовые отношения, компенсации морального вреда. Судом установлено, что работник состоял в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем, работал в должности продавца в магазине, 31 августа 2015 г. был уволен с работы в связи с прекращением деятельности работодателя в качестве индивидуального предпринимателя. Судом первой инстанции в удовлетворении исковых требований было отказано.

Отменяя решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении требований Р. о взыскании выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о нарушении ответчиком при увольнении истца требований ст.318 ТК РФ и с учетом установленного судом первой инстанции размера заработной платы истца в месяц, взыскал с индивидуального предпринимателя в пользу работника выходное пособие в размере среднего заработка за три месяца.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения и указала следующее.

Исходя из буквального толкования положений ч.1 ст.178 и ст.318 ТК РФ сохранение работнику среднего месячного заработка на период трудоустройства и выплата ему выходного пособия в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата ее работников предусмотрены только при увольнении работника из организации. Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, имеет особенности, установленные гл.48 ТК РФ. Трудовым кодексом Российской Федерации установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей -

организаций. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п.1 или п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ гарантированы законом только в случае увольнения работника из организации. Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена.