

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 14 ноября 2023 г.
№ ПГ/23473-6-1**

Вопрос: С работником заключен срочный трудовой договор на 18 месяцев. Спустя 10 месяцев работы работника уведомили о том, что в организации сокращается численность работников и он подпадает под сокращение. По мнению руководства, срочный трудовой договор не препятствует сокращению. Так ли это? Если сокращение допускается, то на какую компенсацию работник имеет право?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 16 октября 2023 г., в пределах компетенции сообщает.

Согласно пункту 2 части первой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 ТК РФ).

Сокращение работников со срочным трудовым договором происходит в общем порядке.

В силу пункта 2 части первой статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников должны соблюдаться гарантии, предусмотренные статьями 81, 82, 179, 180 и 373 ТК РФ.

Согласно части первой статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Частью второй статьи 178 ТК РФ установлено: в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо 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.

В соответствии с частью третьей 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.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (часть четвертая статьи 178 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Правового управления

Б.С. Гудко