**Размер выходного пособия при увольнении не зависит от даты увольнения**

Часть первая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Из буквального смысла данной нормы следует, что каждому работнику, увольняемому по названным в ней основаниям, наряду с оплатой труда (расчетом при увольнении) гарантируется получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка.
По своей правовой природе выходное пособие, как и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, является гарантийной выплатой. Ее целевым назначением является обеспечение уволенному работнику на период трудоустройства материальной поддержки, сопоставимой с тем заработком, который он получал в период трудовой деятельности.

Размер данной выплаты зависит от ранее полученных работником в качестве оплаты его труда денежных сумм; она призвана обеспечить уволенному лицу средства к существованию в размере не меньшем, чем средний месячный заработок, исчисленный исходя из его заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.

Случаи, когда размер выходного пособия работодатель рассчитывает в зависимости от числа фактически отработанных дней в месяце, в котором произошло увольнение - неправомерно.

Данную позицию подтвердил Конституционный Суд РФ (Постановление №34-П от 13.11.2019), где разъяснено, что выходное пособие - одна из гарантий конституционного права на труд. Независимо от способа подсчета среднего месячного заработка и даты увольнения оно не должно быть меньше зарплаты. Пособие - не оплата какого-то периода, а материальная поддержка уволенному. Зарплата работников, продолжающих трудиться, не снижается в зависимости от праздничных дней. Следовательно, и увольняемых работников нельзя ставить в худшее по сравнению с ними положение.