

Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, касающихся трудовых и социальных прав граждан, неоднократно подчеркивал закрепление в Конституции РФ принципа свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дискриминация в сфере труда запрещена, в том числе работников предпенсионного и пенсионного возраста.

В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» с 1 января 2019 года право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины). При этом установлен так называемый переходный период и корректируется понятие предпенсионного возраста - в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Одним из приоритетных направлений государственной политики является осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан предпенсионного возраста.

Трудовые права лиц предпенсионного возраста в целом не отличаются от прав остальных работников. Но есть некоторые детали, знание которых поможет работодателям избежать риска проведения внеплановых проверок инспекций труда и судебных разбирательств с этой группой сотрудников.

1. Наличие у гражданина предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приёме на работу и других ограничений в сфере труда. Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не должны отличаться от правил приема на работу других работников. ТК РФ установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

Согласно статье 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Кроме того, при рассмотрении работодателем вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицом предпенсионного возраста следует учесть, что равенство их прав и возможностей с другими работниками не позволяет работодателю ограничивать их трудовые права, в частности, при рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации. В основу отбора работников, пользующихся данным правом, работодателем должны быть использованы основания, предусмотренные статьей 179 ТК РФ, среди которых отсутствует основание об оставлении на работе более молодых работников, чем лица предпенсионного возраста.

Нарушение работодателем трудовых прав лиц предпенсионного возраста при рассмотрении вопроса преимущественного права на оставление на работе, в случае проведения мероприятий по сокращению штата или численности организации, будет являться нарушением порядка увольнения работников.

Работники, уволенные с нарушением установленного порядка, подлежат восстановлению на работе на основании решения суда.

Обращаем внимание, что с 01 июля 2018 года Государственной инспекцией труда в Самарской области как органом, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства всеми работодателями, проводится мониторинг соблюдения трудового законодательства в отношении лиц пенсионного и предпенсионного возраста.

2. Законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии с ст. 282 ТК РФ любой работник по общему правилу имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники. Например, им полагается ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

3. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и

расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

4. Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст. 70 ТК РФ. Условие об испытании следует включать в текст трудового договора (в противном случае будет считаться, что лицо предпенсионного возраста принято на работу без испытания) и в приказ о приеме работника на работу.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

5. Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста.

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980г.

Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;
- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранять здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6. Предоставление отпусков работникам предпенсионного возраста осуществляется по общим требованиям трудового законодательства РФ.

Трудовым законодательством установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время.

Статьей 128 ТК РФ предусматривается, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем.

В то же время на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке (абз. 2 ст. 128 ТК РФ).

Так, если работник предпенсионного возраста - инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

7. С 1 января 2019 года работники предпенсионного возраста имеют право в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8. За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

- за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от 30 до 50 тыс. руб.;
- за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от 30 до 50 тыс. руб.;
- за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от 30 до 50 тыс. руб.;
- за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от 30 до 50 тыс. руб.;
- за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) - от 110 до 130 тыс. руб.;
- за непроведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) - от 60 до 80 тыс. руб.

За необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста или увольнение сотрудника предпенсионного возраста ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ предусмотрен штраф в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

**Межведомственная комиссия
по координации работы по взаимодействию с работодателями
в отношении лиц предпенсионного возраста на территории
городского округа Тольятти
тел. 54-46-34 (доб. 5088)**
