

Помощник прокурора Промышленного района г. Самары Пароднова Д.А. дает разъяснения законодательства о гарантиях трудовых прав лиц пенсионного и предпенсионного возраста

Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» изменен возраст выхода на пенсию граждан РФ.

Пенсионный возраст, установленный для мужчин — 65 лет, для женщин — 60. Повышение пенсионного возраста будет происходить поэтапно с 1 января 2019 года по специальному графику в зависимости от года рождения.

Достижение работником пенсионного возраста подразумевает под собой окончание трудовой деятельности и выход на пенсию (увольнение). Однако все больше пенсионеров в современной жизни продолжают свою трудовую деятельность. В Трудовом кодексе РФ такого основания для увольнения, как «достижение пенсионного возраста», не содержится. Это означает, что если работник, достигший пенсионного возраста, не хочет увольняться, то работодатель не имеет права его уволить.

Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

Правила приема на работу граждан предпенсионного и пенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников. Трудовым кодексом Российской Федерации установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора Трудовым кодексом РФ не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение пенсионного возраста не может быть основанием отказа в принятии на работу.

Согласно статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации 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 судебном порядке.

Трудовое законодательство не содержит также запрета на работу граждан предпенсионного и пенсионного возраста по совместительству.

Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками пенсионного и предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть его) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Трудовое законодательство также не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание работодателем устанавливается на общих основаниях в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ. Условие об испытании включается в текст трудового договора.

Не установлены и специальные требования к условиям труда и режиму работы работников пенсионного и предпенсионного возраста. Общие рекомендации работодателям по улучшению условий труда работников данной категории приведены в Рекомендации МОТ № 162 1980 года «О пожилых трудящихся». Например, работодателям рекомендуется организовывать систематический контроль состояния здоровья таких работников.

Повышенные гарантии работникам пенсионного и предпенсионного возраста могут быть предусмотрены локальными нормативными актами.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного и пенсионного возраста предусмотрена административная ответственность по частям 1, 4 статьи 5.27 КоАП РФ (принуждение к увольнению, нарушение порядка оформления трудового договора), по части 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ (непроведение специальной оценки условий труда).

Кроме того, Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 352-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации» введено новое основание для привлечения работодателей к уголовной ответственности по статье 144.1 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста. Предусмотренные статьей 144.1 УК РФ санкции — штраф в размере до 200 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

При этом, как следует из постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 года № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» уголовная ответственность по статье 144.1 УК наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным с достижением лицом предпенсионного возраста.