



ПАМЯТКА по вопросам обеспечения трудовых прав граждан предпенсионного возраста

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Достижение гражданином предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ему ограничений в трудовых правах и свободах, в том числе при приеме на работу.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1. Особенности приема на работу граждан предпенсионного возраста

Наличие у гражданина предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа.

В качестве гарантий при заключении трудового договора ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Обратите внимание: отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ), также можно обратиться в государственную инспекцию труда.

2. Особенности содержания трудового договора граждан предпенсионного возраста

Требования, установленные к оформлению и содержанию трудового договора, в полном объеме распространяются на трудовые отношения с гражданами предпенсионного возраста.

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.

Принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста недопустимо. То есть работодатель не имеет права настаивать на заключении срочного договора, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить бессрочный трудовой договор. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан бессрочным (заключенным на неопределенный срок).

Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками 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 трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

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 принят 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.

В числе требований законодательства – отсутствие запрета на работу по совместительству.

В соответствии со ст. 60¹ 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. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха граждан предпенсионного возраста

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

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

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников и производственной сферы приведены в пункте 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда 23 июня 1980 года. 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 трудящемуся, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья работников;
- предусматривать на рабочих местах соответствующий контроль за обеспечением безопасности и гигиены труда работников.

4. Отпуска граждан предпенсионного возраста

Трудовым законодательством определен единый порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам вне зависимости от возраста.

При этом закреплены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время. В случае если работники предпенсионного возраста попадают в предусмотренные законодательством категории лиц, то они также могут воспользоваться своим правом на предоставление им отпуска в удобное время.

К примеру, работники предпенсионного возраста, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (п.5 ст.14 Закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС») имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

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 (ч.2 ст. 128 ТК РФ).

Так, если работник предпенсионного возраста является инвалидом, то при обращении работника с письменным заявлением работодатель обязан 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.

5. При увольнении

Права работников, в том числе предпенсионного возраста, обеспечены гарантиями, закрепленными в законодательстве о труде.

К числу таких гарантий относятся, в частности:

право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (ст. 80 ТК РФ);

возможность увольнения работника по инициативе работодателя только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст. ст. 77, 81 ТК РФ). ТК РФ содержит практически исчерпывающий список оснований для прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя.

Все требования трудового законодательства РФ при расторжении договора со стороны работодателя должны быть соблюдены.

6. Об административной ответственности

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность юридических лиц 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. рублей;**

✓ 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. рублей;**

✓ за непредставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - **от 30 до 50 тыс. рублей;**

✓ за не похождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч.3 ст. 5.27.1 КоАП РФ) **от 100 до 130 тыс. рублей;**

✓ за не проведение специальной оценка условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) **от 60 до 80 тыс. рублей.**

Лица, которые считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе также обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (часть четвертая статьи 3 ТК РФ).