#

**П А М Я Т К А**

**по соблюдению трудового законодательства**

**в отношении работников предпенсионного**

**и пенсионного возраста**

 Согласно определению Конституционного суда РФ от 15.05.2007г.
№ 378-О-П (далее – Определение Конституционного суда РФ) к пенсионерам по возрасту относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости).

 С 2019 года для соблюдения прав граждан в законодательстве закрепили новое понятие – предпенсионный возраст, который устанавливается за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (Федеральный закон РФ от 03.10.2018 № 350 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

 Безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независи­мо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право вы­хода на пенсию по старости, но не ранее чем за два года до установленно­го законодательством РФ срока выхода на пенсию (п. 2 ст. 32 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») может назначаться пенсия по старости до достижения указанного возраста.

 Помимо досрочного назначения пенсии у предпенсионеров есть и другие льготы и гарантии:

- повышенное пособие по безработице;

- льготы по налогам на имущество и землю;

- гарантии при осуществлении трудовой деятельности;

- возможность переобучения.

 **Наличие у гражданина статуса пенсионера или предпенсионера само по себе не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда.**

***Особенности приема на работу***

 Правила приема на работу пенсионеров по возрасту в основном не отлича­ются от правил приема на работу других работников.

 **Обратите внимание:** 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, если это не оговорено другими федеральными законами.

 **Отказать пенсионеру в заключении трудового договора можно только в случае несоответствия навыкам и квалификационным требованиям. Достижение пенсионного (предпенсионного) 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.

 Следует иметь ввиду, что отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ст. 64 ТК РФ).

 За необоснованное увольнение либо отказ принять предпенсионера на работу работодателю грозит уголовная ответственность по ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ. Закон предусматривает наложение штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

 Вместе с тем, Российским законодательством предусмотрены отдельные ограниче­ния, связанные с возрастом кандидата.

 **Например:**
- согласно ч. 1 ст. 25.1. Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

 По достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина он может продолжить работу в государственном органе на условиях срочного трудового договора на должности, не являющейся должностью гражданской службы;

 - в соответствии с ч. 2 ст. 332.1 ТК РФ должности руководителей, заместителей руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования и руководителей их филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, замещающие указанные должности и достигшие возраста 70 лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

***Особенности содержания трудового договора***

 Законодательство не содержит запрета на работу пенсионера по совместительству.

 В соответствии со ст. 60.1 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 - пенсионеры, 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.

 Особенность заключения трудового договора с пенсионером состо­ит в предусмотренной абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ возможности заключить с ним по соглашению сторон срочный трудовой договор.

 Необходимо знать, что срочный трудовой договор с поступающими на работу пенсионерами заключается только по соглашению сторон (абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

 Принудительное заключение срочного трудового договора с ра­ботником-пенсионером недопустимо. Следовательно, 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 пенсионерами, 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.

 Как указано в Определении Конституционного суда РФ к пенсионерам по возрасту относятся лишь те лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости). Гражданин, достигший необходимого для назначения пенсии возраста, но не приобретший право на нее, либо пенсия которому не назначена в силу других обстоятельств, не может считаться пенсионером и, следовательно, не входит в число лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор на основании [абз. 3 ч. 2 ст. 59](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statja-59/%22%20%5Cl%20%22000385) ТК РФ.

 Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме пенсионеров 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 пенсионер 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.

***Особенности режима рабочего времени и времени отдыха***

 Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников пенсионного и предпенсионного возраста. Общие сове­ты работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации
№ 162 "О пожилых трудящихся", утвержденной Международной организацией труда от 23 июня 1980 г. Напри­мер, работодателям рекомендуется:

•изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

• приспосабливать рабочее место и задания к возможностям трудяще­гося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и рабо­тоспособность и предупредить несчастные случаи;

•организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

•обеспечить безопасность и гигиену труда работников.

 Повышенные гарантии предпенсионерам и работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

 Так, в соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Федеральный закон № 5-ФЗ) пра­во на использование отпуска в любое удобное для них время имеют ве­тераны боевых действий. Если работник-пенсионер имеет статус ветерана боевых действий, то он обладает этим правом.

 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, работодатель обязан на основании письменного заявления работ­ника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году. При этом данный отпуск предоставляется независимо от вида заключенного с пенсионером трудового договора.

 Если работающий пенсионер по старости (по возрасту) - участник Вели­кой Отечественной войны, ветеран боевых действий, из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4, пункте 1 ст. 3 Федерального закона № 5-ФЗ, то работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году.

 Если работающий пенсионер - инвалид, то в обязанности работодате­ля вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

 В случае, если работник 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.

 Согласно ч.3 ст. 185.1 ТК РФ работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в т.ч. досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы **на два дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

 ***Особенности расторжения трудового договора***

 В целом же пенсионер мало чем отличается от остальных работников. Разве что в его арсенале есть дополнительное основание для увольнения, причем быстрого.

 Так, если работник уже достиг пенсионного возраста, он вправе уволиться в любой день "в связи с выходом на пенсию", написав соответствующее заявление об увольнении. При этом работодатель обязан отпустить такого сотрудника в тот же день, без отработки. По мнению специалистов Роструда (письмо от 01.06.2021 № ПГ/16760-6-1) следует помнить, что, однажды воспользовавшись подобной возможностью, уволиться по той же причине второй раз пенсионер уже не имеет права. В дальнейшем гражданин может вновь

устроиться на работу, но при этом он уже будет иметь статус пенсионера и вновь выйти на пенсию не сможет. А значит, льгота ч. 3 ст. 80 ТК РФ, предоставляемая в связи с выходом на пенсию, ему будет не положена. То есть если у работника в трудовой книжке уже есть запись об увольнении в связи с выходом на пенсию, то при увольнении по собственному желанию впоследствии он обязан отработать 2 недели, если, конечно, у него нет другой уважительной причины (не связанной с выходом на пенсию) для увольнения в более короткий срок.

 Такая позиция широко распространена и в судах (определения Владимирского облсуда от 08.02.2018 № 33-440/2018, Псковского облсуда от 14.03.2017 № 33/371/2017, Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 23.052016 № 33-2414/2016, Верховного Суда Республики Карелия от 14.12.2015 № 33а - 4560/2015, Санкт-Петербургского горсуда от 19.12.2013 № 33-18870/2013 и от 18.06.2013 № 33-7386/13).

 Однако существует и другая точка зрения. Поскольку в ч. 3 ст. 80 ТК РФ отсутствует прямое указание на то, что применяться она может только однократно, трактовать эту норму можно в пользу работника. Данная норма подлежит применению в отношении всех пенсионеров, решивших по своей инициативе прекратить работу. Следовательно, если работающий пенсионер в заявлении укажет в качестве причины увольнения выход на пенсию, то работодатель обязан будет расторгнуть трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФв указанный в заявлении срок, даже если этот работник раньше уже увольнялся по аналогичной причине.

 Такой подход отмечен в ряде судебных решений (постановление Президиума Тверского облсуда от 16.07.2012, определение Хабаровского краевого суда от 06.04.2011 № 33-2143, решения Поныровского райсуда Курской области от 07.10.2019 № 2-138/2019, Новотроицкого горсуда Оренбургской области от 17.02.2015 № 2-216/2015, Центрального райсуда г. Читы от 05.03.2013 № 2-1137-13, Московского райсуда г. Твери от 31.08.2012 № 2-2024/2012).