

ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Конституционный суд РФ в своем определении № 378-О-П указал, что к пенсионерам по старости относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости).

В соответствии с п. 1 ст. 7 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на трудовую пенсию по старости (возрасту) имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет.

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.

Наличие у гражданина статуса пенсионера 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.

Отказать пенсионеру в заключении трудового договора можно только по деловым качествам.

Достижение пенсионного 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. **Обратите внимание:** отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).

Российским законодательством предусмотрены отдельные ограничения, связанные с возрастом кандидата.

Ограничение 1. В пункте 1 статьи 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

Ограничение 2. В соответствии с ч. 12 ст. 332 ТК РФ в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров.

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 ч. 2 ст. 59 ТК РФ возможности заключить с ним по соглашению сторон срочный трудовой договор.

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

Принудительное заключение срочного трудового договора с работником-пенсионером 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 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.

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 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;
- приспособлять 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 пенсионеров.

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

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 заявление об увольнении. И работодатель обязан отпустить такого сотрудника в тот же день, без отработки. Однако следует помнить, что, однажды воспользовавшись подобной возможностью, уволиться по той же причине второй раз пенсионер уже не имеет права. Причем неважно, работал ли он до увольнения «в связи с выходом на пенсию» у того же работодателя или у другого. То есть если у него 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.

Отпуска

Трудовым законодательством установлены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время. Среди них можно назвать и работников, имеющих явно пенсионный возраст, например участников Великой Отечественной войны (пп. 13 п. 1 ст. 15 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», далее - Федеральный закон № 5-ФЗ).

В соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ право на использование отпуска в любое удобное для них время имеют и ветераны боевых действий. Если работник-пенсионер имеет статус ветерана боевых действий, то он обладает этим правом.

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники-пенсионеры, если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», далее - Закон № 1244-1). В силу п. 5 ст. 14 Закона № 1244-1 предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС в количестве 14 календарных дней. Если работающий пенсионер имеет статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, то названная льгота распространяется и на него.

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, 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.

Если работающий пенсионер 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.