

Памятка по вопросам обеспечения трудовых прав граждан предпенсионного возраста

Общие положения.

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.

При приеме на работу.

Требования по приему на работу являются едиными, то есть прием на работу граждан предпенсионного возраста не отличается от правил приема на работу других работников.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) предельный возраст для заключения трудового договора законом не установлен.

Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

Таким образом отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Такое обстоятельство как достижение предпенсионного возраста не может являться основанием для отказа.

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 суде (ст. 64 ТК РФ).

По содержанию трудового договора.

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 трудовой договор на неопределенный срок. Если впоследствии судом будет установлено, что работника вынудили заключить срочный трудовой договор, такой договор будет признан заключенным на неопределенный срок.

Прием на работу на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с поступающими на работу пенсионерами по возрасту. При этом нужно знать, что 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.

Испытание для принимаемых работников предпенсионного возраста может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со статьей 70 ТК РФ. То есть включение условия об испытании возможно только по соглашению сторон, то есть его следует включать в трудовой договор и 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 и т.д.

По режиму рабочего времени и времени отдыха.

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.

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 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.

По отпускам.

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, то в силу пункта 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 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.

Аналогично своим правом при наличии определенных законом обстоятельств могут воспользоваться работники предпенсионного возраста при решении вопроса предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

По общему правилу отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам при наличии его письменного заявления. Продолжительность отпуска определяется соглашением между работником и работодателем.

В то же время в некоторых случаях на работодателей возлагается обязанность на основании письменного заявления работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

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.

В случаях регистрации брака, смерти близких родственников работникам предпенсионного возраста предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

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.

Не вызывает сомнения, что все требования трудового законодательства РФ при расторжении договора со стороны работодателя должны быть соблюдены.

Об административной ответственности.

Нужно помнить, что за нарушение трудовых прав работников, включая работников предпенсионного возраста, предусмотрена административная ответственность.

Так, за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора, порядка прекращения трудового договора (принуждение к

увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения), за непредставление отпуска, за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

За допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.