

К вопросу об обеспечении соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста

Изменения в пенсионном законодательстве предусматривают достаточно длительный переходный период - до 2028 года для мужчин и 2034 года для женщин, поэтому **важно** не допустить **дискриминацию** **возрастных сотрудников.**

29 августа 2018 г. президент Российской Федерации предложил ввести социальную категорию «Граждане предпенсионного возраста», предлагая на переходный период считать предпенсионным возрастом пять лет до наступления срока выхода на пенсию.

Сейчас предпенсионный возраст – это два года, оставшиеся до выхода на пенсию:

- для женщин сегодня - с 53 до 55 лет;
- для мужчин - с 58 до 60 лет.

В целях обеспечения соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста Роструд утвердил План первоочередных мер Федеральной службы по труду и занятости (приказ от 29.06.2018 №362). Одной из них является создание в системе клиенториентированных сервисов Роструда [«Онлайнинспекция.рф»](http://Онлайнинспекция.рф) специализированного комплекса сервисов для правовой поддержки граждан предпенсионного возраста.

Ресурс позволяет гражданину обратиться в инспекцию труда, когда его права нарушены, а также получить информацию о способах выхода из проблемных ситуаций в сфере трудовых отношений.

На основании письма Роструда от 03.07.2018 № 368 «Об организации работы «горячей линии» по вопросам нарушения трудовых прав граждан предпенсионного возраста» в каждом регионе инспекторы труда начали принимать жалобы на работодателей от этой категории сотрудников.

Рострудом составлен список предприятий, где в 2019 году будут работать граждане предпенсионного возраста. В него вошли около 340 компаний.

Также Роструд мониторит порядка 400 тыс. предприятий, на которых **работают** лица вышеуказанной категории.

В зоне особого внимания находятся работники, подпадающие под **мероприятия по сокращению численности (штата) работников, ликвидации предприятий,**

- осуществляющие трудовую деятельность **во вредных и опасных условиях труда,**

- **работающие инвалиды,**

среди них есть **работники предпенсионного возраста.**

Вместе с тем, наличие у гражданина **предпенсионного возраста не может служить причиной для установления каких-либо ограничений в сфере труда, в том числе ограничений, связанных с приемом на работу.**

Правила приема на работу граждан **предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников.** Трудовым кодексом Российской Федерацией 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.**

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, **работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.** Отказ в заключении трудового договора **может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ).** Также можно обратиться в **государственную инспекцию труда.**

Действующим законодательством не предусмотрен запрет на работу граждан **предпенсионного возраста по совместительству.**

Трудовой кодекс РФ (ст.601) гарантирует работнику **предпенсионного возраста, как и любому другому, 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). **Они 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.

С работниками предпенсионного возраста **недопустимо принудительное заключение срочного трудового договора.** Работодатель не имеет права настаивать на заключении **срочного договора**, если характер предстоящей работы и условия ее выполнения позволяют заключить **бессрочный трудовой договор.**

Если суд установит **факт вынуждения** работника заключить **срочный трудовой договор**, такой договор будет признан **бессрочным (заключенным на неопределенный срок).**

Не нарушая Закон, нельзя переоформить **трудовой договор**, ранее 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 *(в соответствии со ст.70 ТК РФ)* испытание им может устанавливаться на общих основаниях.

Однако **условие об испытании** следует включать в текст **трудового договора** и в приказ о приеме работника на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что **работник принят на работу без испытания.**

Что касается отпуска, то правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники **предпенсионного возраста**, признанные пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС, которым предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве **14** календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **любому работнику по его письменному заявлению** может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем **(согласно ст.128 ТК РФ)**.

Обязанность на основании письменного заявления отдельных категорий работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке возлагается на работодателей **(согласно ч.2 ст.128 ТК РФ)**.

Так, работнику предпенсионного возраста – **инвалиду** может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы **до 60 календарных дней в году**.

Работнику предпенсионного возраста, который **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, по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве **до 14 календарных дней в году**.

Что касается режима рабочего времени и времени отдыха, то Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы **работников предпенсионного возраста**.

Вместе с тем еще **23 июня 1980 года пунктом 13 Рекомендации N162 «О пожилых трудящихся»**, утвержденной Международной организацией труда, **Работодателям рекомендовано:**

1. Изменять формы организации труда.
 2. Приспосабливать рабочее место и задания.
 3. Организовывать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников.
 4. Обеспечивать безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста,
- что актуально и в настоящее время.**

С 1 января 2019 года работники предпенсионного возраста для прохождения диспансеризации смогут **ежегодно** получать освобождение от работы – **на 2 рабочих дня** на основании письменного заявления.

При этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем (Федеральный закон от 03.10.2018 N 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

Государственная инспекция труда в Приморском крае в рамках полномочий принимает меры по обеспечению соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста.

В целях профилактики возможных нарушений Государственной инспекцией труда в Приморском крае проводится разъяснительная работа об обязанностях работодателей в данной сфере.

При выявлении нарушений трудового законодательства государственные инспекторы труда незамедлительно принимают меры инспекторского реагирования.

Так, в августе 2018 г. проведены проверки, затрагивающие трудовые интересы, в том числе работников предпенсионного возраста. По результатам проверки ФГУП «ДАЛЬНЕВОСТОЧНОЕ» в связи с обращением работников данного предприятия о нарушении их трудовых прав установлено, что

- Работодателем не соблюден порядок проведения сокращения работников: не проведена оценка преимущественного права работников, подлежащих сокращению;

- работодатель лишил профсоюзную организацию права реализации своих полномочий по защите прав трудового коллектива Учреждения в части признания законной процедуры сокращения работников, подлежащих увольнению

(в выборный орган первичной профсоюзной организации не направлялся проект приказа и копии документов, являющиеся основанием для принятия решения о сокращении, а также запрос о представлении мотивированного мнения профсоюза по данному вопросу) в нарушение требований ст.ст. 82,

В этой связи ФГУП «Дальневосточное» привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и вынесено предписание об устранении нарушений.

По результатам проверки Товарищества собственников жилья «Некрасов» работодателю выдано предписание **об отмене приказа о прекращении действия трудового договора с работником и восстановлении его на работе, как незаконно уволенного, в связи с заключением с работником предпенсионного возраста срочного трудового договора без достаточных на то оснований** (на основании статей 356, 357, 396 ТК РФ).

К вопросу об ответственности работодателя:

согласно ч.1 ст.5.27 КоАП РФ за **нарушение трудовых прав работников, в том числе предпенсионного возраста**, предусмотрена административная ответственность в виде штрафа максимально **в размере от 30 тысяч до 50 тыс.рублей:**

- за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора;
- за нарушение 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.

За непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров (согласно ч.3 ст.5.27.1 КоАП РФ) - в виде штрафа в размере от ста десяти тысяч до ста тридцати тыс.рублей **и за непроведение специальной оценки условий труда** (ч.2 ст.5.27.1 КоАП РФ) в виде штрафа в размере от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тыс.рублей.

С 1 января 2019 года **Федеральным законом от 03.10.2018 №352-ФЗ** вводится уголовная ответственность за **необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста**(ст. 144.1 УК РФ).

Предусмотрено наказание **в виде штрафа в размере**

до 200 тыс.рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

При этом уточняется, что под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

Таким образом, предусмотрены дополнительные гарантии, защищающие интересы лиц предпенсионного возраста на рынке труда.