

## СПЕЦИФИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ЛИЦАМИ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

**Черненилова Юлия Сергеевна**

Аспирант кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений (Москва),  
e-mail: julika.law@gmail.com

*В статье выявлены возможные проблемы трудоустройства лиц предпенсионного возраста, которые напрямую обусловлены пенсионной реформой. Охарактеризована категория граждан, к которой относятся лица предпенсионного возраста. Рассмотрены правовые основания заключения трудового договора с такими лицами, а также условия, при которых недопустимы увольнение работников предпенсионного возраста, заключение с ними срочного договора. Отмечено, что установление уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу либо необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, не решит проблему пенсионного кризиса.*

*Ключевые слова: пенсионная реформа, лица предпенсионного возраста, срочный трудовой договор*

## SPECIFICS OF THE CONCLUSION AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH PERSONS OF PRE-RETIREMENT AGE

**Chernenilova Yuliya**

Post-graduate, Academy of Labor and Social Relations (Moscow), e-mail: julika.law@gmail.com

*The article identifies possible employment problems of persons of pre-retirement age, which are directly related to the pension reform. The category of citizens to which persons of pre-retirement age belong is characterized. The author investigates the legal grounds for the conclusion of an employment contract, as well as the conditions under which the dismissal of such workers and the conclusion of a fixed-term contract with them are unacceptable. It was found that the criminalization of unjustified refusal to hire or unjustified dismissal of a person approaching pre-retirement age will not address the pension crisis.*

*Key words: pension reform, persons of pre-retirement age, fixed-term labour contract*

Согласно новой пенсионной реформе пенсионный возраст в России для мужчин вырастет до 65 лет к 2028 г., а для женщин – до 63 лет к 2034 г.<sup>1</sup> По мнению некоторых ученых, проведение пенсионной реформы обуславливается тем, что продолжение труда «в третьем возрасте» благотворно для социального здоровья человека, важно для сохранения его общественного статуса, престижа др.<sup>2</sup> В настоящее время Правительство РФ осмысливает изменение структуры рынка рабочей силы в стареющем обществе, обосновывает перспективы ввода пожилых людей в трудовую деятельность<sup>3</sup>.

К лицам предпенсионного возраста относятся граждане, которым до наступления пенсионного возраста по старости или до назначения досрочной льготной пенсии при наличии необходимого стажа осталось не более пяти лет. К таким лицам применяются общие правила приема на работу. Трудовое законодательство в России закреп-

<sup>1</sup> Приложение 6 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 1 октября 2019 г.) «О страховых пенсиях».

<sup>2</sup> Авраменко Я. В. О проблеме трудоустройства населения предпенсионного возраста // Студенческий научный форум – 2014. URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864> (дата обращения: 15.03.2019).

<sup>3</sup> Сафонова В. А. Трудовое право России. М., 2019. С. 321.

пляет только допустимый возраст, с которого разрешается заключать трудовой договор. Максимальный возраст для трудоустройства законом не установлен.

Вместе с тем возраст остается ключевым критерием при приеме на работу и увольнении. Организации многих регионов России устанавливают разные формы дискриминации работников предпенсионного возраста. Ряд авторов подчеркивают, что пожилые люди часто принимаются на работу по устному найму, без законодательного оформления трудовых прав. Им предоставляются плохие условия режима труда, ими не дорожат<sup>1</sup>. Средняя заработная плата таких работников всегда ниже заработной платы обычных сотрудников.

Нередки случаи необоснованного отказа в трудоустройстве или незаконного увольнения работника, достигшего предпенсионного возраста.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. При приеме на работу работодатель должен руководствоваться исключительно деловыми качествами работника, а не половой, расовой, национальной принадлежностью, возрастными и иными признаками претендента<sup>2</sup>. Абзац 6 п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 определяет, что деловые качества работника – это способность физического лица исполнять определенную трудовую функцию при учете профессиональных квалификационных качеств, которые он имеет, а также личностных качеств работника.

Исходя из правоприменительной практики, работодатель вполне обоснованно может отказать в трудоустройстве потенциального работника предпенсионного возраста, сославшись на отсутствие у него деловых качеств, необходимых для конкретной должности. Также основанием для отказа в приеме на работу может служить состояние здоровья возможного работника, так как у большинства лиц предпенсионного возраста имеется ряд заболеваний, что будет негативно сказываться на производительности их труда.

С одной стороны, законодатель предоставляет работодателю широкие возможности в выборе кандидатов при приеме на работу, а с другой – работодатель всегда должен помнить, что основанием для законного отказа в приеме на работу должно быть отсутствие деловых качеств у потенциального работника.

Практические специалисты отмечают, что недопустимо принудительное заключение срочного трудового договора с лицом предпенсионного возраста<sup>3</sup>. Ни ст. 59 ТК РФ «Срочный трудовой договор», ни другие статьи ТК или иных федеральных законов, где обозначены ситуации, в которых допускается заключение срочного трудового договора, не содержат указание на предпенсионный возраст как основание или условие заключения срочного трудового договора.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой кодекс не предусматривает также ограничений при увольнении сотрудников предпенсионного возраста<sup>4</sup>. Работодатель вправе уволить любого сотрудника, в том числе работника предпенсионного возраста, если имеются для этого законные основания.

Согласно ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в других случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ.

<sup>1</sup> Ахметели Г. Г. Профессиональная ориентация лиц предпенсионного и пенсионного возраста // Современные проблемы охраны здоровья военнослужащих: материалы юбилейной науч.-практ. конф., посвященной 15-летию образования науч.-исслед. центра Военно-медиц. акад. им. С. М. Кирова. СПб., 2018. С. 21.

<sup>2</sup> Дубовиченко С. В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2018. № 4. С. 166.

<sup>3</sup> Офман Е. М. Регулирование труда лиц старшей возрастной группы: дифференциация или дискриминация? // Кадровик. 2018. № 10. С. 25.

<sup>4</sup> Гейхман В. Л. Трудовое право. М., 2019. С. 391.

Необоснованным увольнением работника предпенсионного возраста можно считать случаи, когда работодатель расторгнул трудовой договор с работником, не имеющим ни дисциплинарного взыскания, ни другого проступка, указанных в ст. 81 ТК РФ, а также случаи, когда искусственно создаются условия для увольнения работника.

Избежать спорных моментов при увольнении работника предпенсионного возраста помогает коллективный договор, где прописаны обстоятельства, при которых невозможно уволить такого работника. Но не все работодатели вносят данный пункт в коллективный договор.

На законодательном уровне было принято решение о введении уголовной ответственности для работодателей, которые нарушают права работников, достигших предпенсионного возраста. Федеральным законом от 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» УК РФ был дополнен ст. 144.1 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста». Данная норма является слабой мерой поддержки работников, которым осталось не больше пяти лет до выхода на пенсию, но все же может предупредить нарушения социальных и трудовых прав гражданина.

Можно провести параллель между приведенной нормой и ст. 145 УК РФ, предусматривающей ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Пока имели место только два случая привлечения к уголовной ответственности по указанной статье<sup>1</sup>. Оба дела были прекращены в суде (первое – в связи с примирением с потерпевшим, второе – в связи с применением акта амнистии). Полагаем, что столь же немногочисленная правоприменительная практика сложится и в отношении нового состава преступления.

В любом случае, как констатируют исследователи, установление уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу либо необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, не решит проблему пенсионного кризиса<sup>2</sup>.

Подводя итог, отметим, что в настоящее время законодательством РФ не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Однако для повышения гарантий таким работникам по сравнению с обычными работниками необходимо уже сейчас, чтобы каждый работодатель смог предусмотреть в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах или трудовом договоре те условия, которые не ущемляли бы прав и интересов граждан предпенсионного возраста.

### Список литературы

Авраменко Я. В. О проблеме трудоустройства населения предпенсионного возраста // Студенческий научный форум – 2014. URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864> (дата обращения: 15.03.2019).

Ахметели Г. Г. Профессиональная ориентация лиц предпенсионного и пенсионного возраста // Современные проблемы охраны здоровья военнослужащих: материалы юбилейной науч.-практ. конф., посвященной 15-летию образования науч.-исслед. центра Военно-медиц. акад. им. С. М. Кирова. СПб., 2018.

Габеев С. В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, в свете пенсионной реформы России // Аллея науки. 2018. № 10.

Гейхман В. Л. Трудовое право. М., 2019.

Дубовиченко С. В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2018. № 4.

Офман Е. М. Регулирование труда лиц старшей возрастной группы: дифференциация или дискриминация? // Кадровик. 2018. № 10.

Сафонова В. А. Трудовое право России. М., 2019.

<sup>1</sup> Решение Ленинского районного суда Республики Крым по делу № 1-256/2015; решение Тоцкого районного суда Оренбургской области по делу № 1-14/2016.

<sup>2</sup> Габеев С. В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, в свете пенсионной реформы России // Аллея науки. 2018. № 10. С. 714.

## References

*Akhmeteli G. G.* Professional'naya orientatsiya lits predpensionnogo i pensionnogo vozrasta // Sovremennye problemy okhrany zdorov'ya voennosluzhashchikh: materialy yubileinoi nauch.-prakt. konf., posvyashchennoi 15-letiyu obrazovaniya nauch.-issled. tsentra VoЕННО-medits. akad. im. S. M. Kirova. SPb., 2018.

*Avramenko Ya. V.* O probleme trudoustroistva naseleniya predpensionnogo vozrasta // Stundcheskii nauchnyi forum – 2014. URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014003864> (data obrashcheniya: 15.03.2019).

*Dubovichenko S. V.* Neobosnovannyi otkaz v prieme na rabotu ili neobosnovannoe uvol'nenie litsa, dostigshogo predpensionnogo vozrasta: kommentarii i kriticheskii analiz // Vestnik Volzhskogo universiteta im. V. N. Tatishcheva. 2018. № 4.

*Gabeev S. V.* Neobosnovannyi otkaz v prieme na rabotu ili neobosnovannoe uvol'nenie litsa, dostigshogo predpensionnogo vozrasta, v svete pensionnoi reformy Rossii // Alleya nauki. 2018. № 10.

*Geikhman V. L.* Trudovoe pravo. M., 2019.

*Ofman E. M.* Regulirovanie truda lits starshei vozrastnoi gruppy: differentsiatsiya ili diskriminatsiya? // Kadrovik. 2018. № 10.

*Safonova V. A.* Trudovoe pravo Rossii. M., 2019.