**Информация о соблюдении предусмотренного законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан**

В соответствии с требованиями приказа Федеральной службы по труду и занятости от 29 июня 2018 года №362 в рамках сегодняшнего публичного обсуждения правоприменительной практики Государственной инспекции труда предлагается обсудить вопрос об обеспечении соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничении трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста.

По данным Управления статистики по Красноярскому краю по состоянию на 1 апреля 2018 года из 1 млн 413 тысяч работающих граждан Красноярского края на предприятиях трудятся 69,7 тысяч мужчин предпенсионного возраста от 55 до 59 лет, и 77,2 тысяч женщин в возрасте от 50 до 54 лет.

С июня текущего года Государственной инспекцией труда организован учет сведений о проводимых надзорно-контрольных мероприятиях, их результатах и допускаемых работодателями нарушениях в отношении указанной выше категории работников.

На сегодняшний день инспекцией зарегистрирован 1 случай обращения в инспекцию двух сотрудниц учреждения здравоохранения предпенсионного возраста, пожаловавшихся в инспекцию в связи с предстоящим увольнением по сокращению штата работников. Однако еще до проведения проверки в организации приказ о сокращении сотрудниц был работодателем отменен.

Также зарегистрировано обращение работницы Бирилюсского отдела ветеринарии, которая на момент обращения являлась  пенсионеркой. Она также обратилась по вопросу несогласия с увольнением в связи с сокращением штата работников. В ходе проведения проверки в организации нарушения требований трудового законодательства не установлены.

В целом за 6 месяцев 2018 года незаконных увольнений пенсионеров и работников предпенсионного возраста в инспекции не зарегистрировано.

Однако не стоит забывать о том, что с целью минимизации расходов работодатели нередко отходят от норм трудового законодательства, действуя не в интересах работника, который является в области социально-трудовых отношений наименее защищенной стороной. Такие неправомерные действия работодателя могут заключаться не только в незаконных увольнениях, но и в отказе в трудоустройстве, в  оформлении трудового договора, невыплатах или задержках заработной платы, нарушениях нормативных требований охраны труда, в психологическом давлении на работника. Наиболее уязвимыми в этом отношении являются лица предпенсионного возраста или, напротив, молодые люди, не имеющие опыта работы.

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 (далее ТК РФ) 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. Достижение указанного 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), также можно обратиться в государственную инспекцию труда.

 Также законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста 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.

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 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 работниками предпенсионного возраста, 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 граждан предпенсионного возраста 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 лицо предпенсионного возраста принято 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.

Законодательством также не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории 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 лица предпенсионного возраста, 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 предпенсионного возраста.

Повышенные гарантии работникам предпенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

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

Кроме этого, правом на использование отпуска в удобное для них время обладают работники предпенсионного возраста, 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 работник предпенсионного возраста 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, если работник предпенсионного возраста - инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность 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 заключении хотелось бы отметить, что в России есть, как минимум, две объективные причины, по которым труд лиц старших возрастных групп, в том числе и предпенсионного возраста, должен быть востребован обществом.

Первая связана со «старением» населения России, с неблагополучной демографической ситуацией, требующей максимального использования накопленного человеческого потенциала и, соответственно, продолжения трудовой деятельности опытных квалифицированных кадров.

Вторая причина обусловлена экономической незащищенностью пожилых граждан, связанной в том числе с низким уровнем государственного пенсионного обеспечения.

Немаловажным является и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой пенсионерами трудовой пенсии - она подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплаченных работодателем за этот период страховых взносов, поскольку все работающие по трудовому договору граждане, включая работников предпенсионного возраста подлежат обязательному пенсионному страхованию (ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»). Это значит, что на заработную плату и иные вознаграждения, выплачиваемые данной категории работников, работодатель обязан начислять страховые взносы. При этом работодатель по их требованию обязан предоставлять им информацию о перечислении взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (п. 1 ст. 15 Федерального закона от 15.12.2011 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании»).

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей (согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ):

* 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.

А также за не похождение 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 тысяч рублей и за не проведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ) в виде штрафа в размере от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.