

Трудовые права предпенсионеров: как их не нарушить

В связи с пенсионной реформой, которая начала реализовываться в 2019 году, появилось понятие «**предпенсионер**». Упоминается оно обычно в связи с трудовыми правами. В Уголовный кодекс ввели статью 144.1, предусматривающую наказание за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение лица предпенсионного возраста. В этом материале мы рассмотрим, кто считается предпенсионером, и как действовать ответственным лицам работодателей, чтобы не нарушить их права.

Предпенсионер: кто это

Предпенсионный возраст наступает **за 5 лет до пенсионного** — это сказано в примечании к упомянутой **статье 144.1 УК РФ**.

Пенсионная реформа уже начала реализовываться, и в течение переходного периода 2019-2022 годов пенсионный возраст будет постепенно сдвигаться. Из следующей таблицы видно, в каком возрасте женщины и мужчины будут выходить на пенсию и считаться предпенсионерами до 2023 года:

Год выхода на пенсию	Возраст выхода на пенсию		Предпенсионный возраст	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
2019	55,5	60,5	50,5	55,5
2020	56,5	61,5	51,5	56,5
2021	58	63	53	58
2022	59	64	54	59
2023	60	65	55	60

В 2023 году пенсионный возраст в общем случае составит **для женщины 60 лет, для мужчин — 65 лет**. Предпенсионерами же будут считаться **женщины, достигшие 55 лет и мужчины, достигшие 60 лет**. Это тот возраст, в котором вплоть до прошлого года основная масса россиян выходила на пенсию.

Также следует помнить, что отдельные группы граждан имеют право на **досрочный выход на пенсию**. Например, многодетная мать, у которой 5 детей, по-прежнему имеет право на выход на пенсию в 50 лет. Соответственно, предпенсионный возраст у такой женщины начинается в 45 лет.

Санкции для работодателей

Статья 144.1 введена в УК РФ *законом № 352 от 3 октября 2018 года*. Она грозит наказанием ответственным лицам за увольнение предпенсионера, а также за отказ в принятии его на работу. Ответственность назначается в виде **штрафа до 200 тысяч рублей либо в размере заработной платы (или другого дохода) виновного за полтора года**. Также можно получить **до 360 часов исполнительных работ**.

Ответственность наступает в том случае, если предпенсионер будет уволен либо не принят на работу **необоснованно**. Далее разберемся, что под этим подразумевается.

Необоснованный отказ в работе

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса, под необоснованным отказом в заключении трудового договора подразумевается отказ, связанный с полом, расой, цветом кожи, национальностью, происхождением, имущественным и социальным положением, возрастом, местом жительства соискателя. Также в этой норме указано, что к необоснованному относится отказ, который последовал из-за **любых иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника**.

Из этого следует, что единственным основанием для отказа в приеме гражданина на работу, в том числе и лица предпенсионного возраста, является его **несоответствие деловым качествам**. Но если директор уволит без оснований более молодого работника, ему грозит административная ответственность, тогда как при необоснованном увольнении предпенсионера — уголовная.

В российском законодательстве не раскрывается понятие «деловые качества». Однако есть **постановление Пленума Верховного Суда РФ от 12 марта 2004 года № 2**. В нем работодателям рекомендуется исходить из качеств работника, причем не только профессионально-квалификационных, но и личных, в числе которых и **состояние его здоровья**.

Итак, при объективном нежелании брать на работу предпенсионера работодатель может опираться на два аргумента:

1. **Деловые качества.** Любой будущий сотрудник при найме должен показать работодателю, что он подходит для работы и *может исполнять должностные инструкции*. Поэтому если работодатель отказывает предпенсионеру, нужно сделать акцент на том, что это происходит именно **из-за его несоответствия должности, а не из-за возраста**. Как вариант, стоит рассмотреть внедрение в организации *системы профессиональных стандартов*. Также нужно помнить, что работодатель может выдвигать к соискателю и дополнительные требования, которые отсутствуют в профстандартах. Например, знание языков, умение работать с определенными компьютерными программами. Естественно, такие требования должны быть **обоснованы**. Желательно закрепить их во внутренних документах работодателя, и тогда при проверке будет меньше проблем.
2. **Состояние здоровья.** Определенные должности могут предполагать *более высокие требования к здоровью работника*, например, к выносливости. Если работодатель сомневается в том, что соискатель в силу своего здоровья сможет выполнять трудовые функции, то можно потребовать от него прохождения медосмотра. Если медики подтвердят, что здоровье человека не позволяет ему эффективно выполнять определенные функции, то это будет дополнительным аргументом на случай судебного разбирательства.

Увольнение предпенсионера

Работодатели далеко не всегда правильно оформляют увольнение своих сотрудников. Порой в качестве основания указываются обстоятельства, которые по закону являться таковыми не могут. Но в общем случае за это работодателю грозит административная ответственность. А вот если речь об увольнении предпенсионера, то может последовать и уголовная ответственность.

Как правило, большинство увольнений состоится **по желанию работника**. Однако всем известно, что это желание не всегда бывает искренним. Случается, что работника вынуждают к написанию заявления «по собственному».

Если работодатель будет давить на предпенсионера и понуждать его уволиться, то к нему может быть применена упомянутая выше статья 144.1 УК РФ (постановление Пленума Верховного Суда от 27.11.2018).

Если же увольнение происходит **из-за сокращения штата**, то в отношении предпенсионеров действуют общие правила. Работодатель должен за 2 месяца предупредить сотрудников письменно и предложить им альтернативные вакансии. При этом **преимуществ в части сохранения рабочего места у предпенсионеров нет**. Их имеют иные категории работников: высококвалифицированные специалисты, а при равной квалификации — лица, получившие профессиональные заболевания, имеющие двух и более иждивенцев и другие. На предпенсионеров распространяются **общие правила увольнения** и при следующих обстоятельствах: ликвидация организации, смена собственника, несоответствие должности, невыполнение трудовых обязанностей, прогул, приход на работу в нетрезвом состоянии, хищение и так далее.

Каково бы ни было основание для расторжения трудового договора, оно **должно быть правильно оформлено**. Например, прогул должен зафиксировать непосредственный руководитель работника. Если работодатель провел аттестацию и выявил, что сотрудник не соответствует занимаемой должности, то не должно быть никаких вопросов к процедуре проведения аттестации. При нарушении работодателем порядка оформления оснований для увольнения у бывшего сотрудника будет гораздо больше шансов обжаловать это в суде.