**Увольнение пенсионера: особенности**

При увольнении пенсионера часто возникает множество вопросов. Как увольнять пенсионера при сокращении штата? Может ли пенсионер не отрабатывать две недели при увольнении по собственному?

Сегодня обратимся к вопросам прекращения трудового договора с пенсионерами и разберем, какие гарантии у этой категории работников.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает такое специальное основание увольнения работника, как достижение им возраста, дающего право на получение трудовой пенсии по старости. И это неудивительно, иначе можно было бы вести речь о дискриминации сотрудников пенсионного возраста и о нарушении конституционного принципа свободы труда.

Положения ТК РФ, регулирующие порядок увольнения работников - все основания, процедуры, гарантии и компенсации, - в полном объеме распространяются и на работающих пенсионеров.

*ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ! Достижение пенсионного возраста - не повод для увольнения!*

**Возможные случаи увольнения пенсионера**

Законодательство содержит лишь некоторые исключения, позволяющие расторгнуть договор с «возрастным» сотрудником.

Но эти исключения связаны не столько с приобретением права на пенсию, сколько с достижением определенного возраста, который называют предельным для занятия определенных должностей.

Так, частью 1 ст. 25.1 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрен предельный возраст пребывания на гражданской службе - 60 лет. При этом даже достижение предельного возраста однозначно не влечет расторжение договора.

Так, гражданскому служащему, достигшему предельного возраста пребывания на гражданской службе, срок гражданской службы с его согласия может быть продлен по решению представителя нанимателя. Однако, не более чем до достижения им 65 лет.

Для гражданских служащих, замещающих должность гражданской службы категории «помощники (советники)», учрежденную для содействия лицу, замещающему государственную должность, - до окончания срока полномочий указанного лица.

Также по достижении гражданским служащим предельного возраста пребывания на гражданской службе по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина он может продолжить работу в государственном органе. С условием продления срочного трудового договора на должности, не являющейся должностью гражданской службы.

Напомним, что достижение сотрудником, работающим по бессрочному трудовому договору, пенсионного возраста не влечет за собой необходимости «перезаключения» такого договора на договор с определенным сроком действия. Более того, такие действия работодателя расцениваются как нарушение трудового законодательства.

В то же время трудовое законодательство устанавливает одну особенность при расторжения трудового договора по инициативе сотрудника в связи с выходом его на пенсию. Частью 3 ст. 80 ТК РФ установлено следующее правило: работодатель обязан уволить работника в срок, указанный в его заявлении (т. е. без соблюдения общего двухнедельного срока предупреждения об увольнении) в случае, когда прекращение трудовых отношений обусловлено невозможностью продолжения работы, в частности выходом на пенсию.

Однако с применением этой нормы на практике возникают некоторые проблемы.

Связаны они в основном с тем, что действующее законодательство не разъясняет, что имеется в виду под «выходом на пенсию», поэтому на практике это породило различные дискуссии и споры.

**Отработка при увольнении пенсионера**

Мнение 1. Под «выходом на пенсию» понимается оформление пенсии и увольнение в связи с этим работника пенсионного возраста. Право на пенсию, как и статус пенсионера, приобретается только один раз - при оформлении трудовой пенсии по старости - это и есть «выход на пенсию». Соответственно, увольнение по собственному желанию в связи с «выходом на пенсию» возможно только однажды и непосредственно связано с назначением работнику пенсии. Если в дальнейшем пенсионер вновь поступает на работу, то его увольнение будет оформляться по собственному желанию уже по общим правилам, предполагающим соблюдение обязанности предупреждения работодателя за две недели.

*ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ! Прекращайте трудовой договор с работающим пенсионером в срок, указанный в его заявлении*.

Мнение 2. Право на пенсию является компенсацией за многолетний труд. Поэтому законодатель предоставляет возможность пенсионеру в любой момент расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, чтобы быстрее уйти на заслуженный отдых.

Работодатель обязан уволить сотрудника в ту дату, которая указана в заявлении, независимо от того, в который раз пенсионер увольняется. Любой работающий пенсионер, желающий расторгнуть трудовой договор, вправе потребовать увольнения в срок, наиболее для него удобный.

Как видим, точки зрения диаметрально противоположные, поэтому как поступить, получив заявление пенсионера об увольнении, решать работодателю. Полагаем, что лучшим вариантом в подобных спорных ситуациях было и остается принятие решение в интересах работника (приложение).

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, предусмотренные ст. 180 ТК РФ, в полной мере распространяются и на работающих пенсионеров.

*ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ! При проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организации на пенсионера в полной мере распространяются предусмотренные законом гарантии*

Во-вторых, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), как этого требует ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Никаких исключений для пенсионеров в процедурах, предшествующих увольнению по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не делается.

Трудовым законодательством установлены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ). Гарантии и компенсации пенсионеру при увольнении сокращением Так, в соответствии со ст. 178 ТК РФ устанавливаются выходные пособия. Предусматривается, что при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Часть 2 ст. 178 ТК РФ предусматривает, что в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Однако на практике с применением этой гарантии в отношении работника-пенсионера возникают сложности. Оплата третьего месяца при увольнении пенсионера по сокращению Как видим, для получения среднего заработка за третий месяц работник должен представить работодателю решение службы занятости, которое принимается в том случае, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен. Такие решения выдаются органами занятости в форме справок о праве уволенного работника на получение среднего заработка за третий месяц. До недавнего времени ст. 27 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости) было установлено, что работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.? Однако с 1 января 2010 г. названная статья признана утратившей силу в соответствии с Федеральным законом от 27.12.2009 № 367-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"». В то же время нормы ТК РФ о выплате среднего заработка за третий месяц со дня увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации остались неизменными. Читайте также: Увольнение по собственному желанию пенсионера без отработки Сохранение среднего заработка при увольнении пенсионера Следует отметить, что в судебной практике вопрос о сохранении среднего заработка за третий месяц уволенному работнику-пенсионеру решается по-разному. ЗАО «Менжинец» (далее - Общество) обратилось в суд с иском о признании недействительными решений Центра занятости о выплате среднего месячного заработка за третий месяц уволенным по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работникам-пенсионерам М. и Б. По мнению Общества решения Центра занятости незаконны, поскольку на момент увольнения М. и Б. имели статус пенсионеров и не могли считаться безработными. Решением Мытищинского городского суда от 11.03.2010 исковые требования оставлены без удовлетворения. С таким решением истец не согласился, обжаловал его в кассационном порядке и просил отменить как незаконное и необоснованное. Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда не согласилась с решением суда первой инстанции об отказе в удовлетворении требований о признании незаконными решений ответчика в отношении М. и Б., имевших на момент увольнения статус пенсионеров. Судебная коллегия исходила из того, что выдача решений, предоставляющих гражданам возможность на получение заработной платы за третий месяц нетрудоустройства, осуществляется службой занятости в порядке, утв. постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан». Согласно п. 1 указанного Порядка в органах занятости регистрируются только трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (дохода). В соответствии со ст. 28 Закона о занятости государство гарантирует безработным выплату пособия по безработице. При этом граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет, не могут быть признаны безработными в силу ч. 3 ст. 3 названного Закона и п. 17 Порядка регистрации безработных граждан. По мнению Судебной коллегии нельзя согласиться с выводами суда первой инстанции о наличии исключительных обстоятельств для сохранения за М. и Б. заработной платы за третий месяц со дня увольнения, поскольку они, будучи пенсионерами, получают доход в виде пенсии по старости и не относятся к числу лиц, которые в установленном законом порядке могут быть признаны безработными. Ссылка суда первой инстанции на п. 1 ст. 27 Закона о занятости в данном случае несостоятельна, поскольку распространение на работающих пенсионеров гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, не является безусловным основанием для применения в отношении их положений ч. 2 ст. 178 ТК РФ вне зависимости от исключительности обстоятельств для таких выплат. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 04.05.2010 по делу № 33-8532 решение Мытищинского городского суда от 11.03.2010 в части отказа в удовлетворении требований о признании незаконными решений Мытищинского районного Центра занятости населения в отношении М. и Б. отменено. Принято новое решение по иску Общества к Мытищинскому районному Центру занятости населения и признано незаконным решение Мытищинского Центра занятости о сохранении М. и Б. средней заработной платы за третий месяц со дня увольнения. А вот другой пример судебного решения, в котором сделаны противоположные выводы. Пример из судебной практики о выплатах при увольнении пенсионера по сокращению ООО обратилось в Дзержинский районный суд г. Перми с заявлением о признании незаконной справки Государственного учреждения Центра занятости населения г. Перми Пермского края о выплате среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения, выданной Ж. 10.09.2010. По мнению ООО, Ж. не может быть признана безработной, так как ей назначена пенсия по старости. Оказание Центром занятости содействия гражданам, в том числе пенсионерам, помощи в поиске работы не могут рассматриваться как трудоустройство, поскольку Центр осуществляет трудоустройство только граждан, которые признаны или могут быть признаны безработными. Кроме того, отсутствует исключительность для сохранения среднего заработка за уволенным работником в течение третьего месяца. Дзержинский районный суд г. Перми требования ООО оставил без удовлетворения. ООО обратилось с кассационной жалобой в Пермский краевой суд с просьбой решение суда отменить, указывая в жалобе, что справка не могла быть выдана, поскольку принятию решения о сохранении среднемесячного заработка предшествует постановка гражданина на учет в качестве безработного. Ж. не могла быть поставлена на учет в качестве безработного, т. к. она - пенсионерка. В данном случае отсутствуют обстоятельства исключительности, предусмотренные ст. 178 ТК РФ. Кассационным определением Пермского краевого суда от 19.01.2011 по делу № 33-365 кассационная жалоба ООО оставлена без удовлетворения. Судебная коллегия по гражданским делам Пермского областного суда указала следующее. Довод ответчика, приведенный в кассационной жалобе о том, что положения ч. 2 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации не распространяются на пенсионеров, проверялся судом первой инстанции, и в решении суда ему дана надлежащая оценка. Судом правильно указано, что положение о выплате среднемесячного заработка за третий месяц со дня увольнения, предусмотренное ч. 2 ст. 178 ТК РФ, распространяется на любых бывших работников, вне зависимости от того, выплачивается им пенсия или нет. Статья 178 ТК РФ устанавливает гарантии и компенсации работникам, уволенным из организаций, которыми могут быть и лица, достигшие пенсионного возраста. Такие лица (пенсионеры) являются субъектами трудовых отношений, на них распространяются положения ТК РФ, в том числе предоставление установленных ч. 1 и 2 ст. 178 ТК РФ гарантий и компенсаций. Работники пенсионного возраста, хотя и не могут быть признаны безработными, однако могут быть зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы. В связи с этим вывод суда о полномочиях органов занятости по принятию решения о сохранении среднего заработка в течение третьего месяца со дня увольнения в отношении граждан, которые не могут быть зарегистрированы в качестве безработных, является правильным. Приведенные судебные решения - яркая демонстрация того, что вопрос о выплате работникам-пенсионерам среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения решается как в пользу работника, так и в пользу работодателя. Как видим, при одинаковых обстоятельствах суды принимают диаметрально противоположные решения. Право на оплату третьего месяца при увольнении пенсионера по сокращению или ликвидации Полагаем, что работник-пенсионер в ситуации увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации имеет право при соблюдении установленных законом условий на средний заработок за третий месяц. Такой вывод следует сделать потому, что ст. 178 ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для случаев предоставления предусмотренных гарантий. Кроме этого, согласно п. 3 ст. 3 Закона о занятости граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе: досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению, не могут быть признаны безработными. Однако органы службы занятости обязаны регистрировать для целей поиска подходящей работы и оказывать помощь в трудоустройстве любым гражданам независимо от того, могут ли они быть признаны безработными (подп. 2 п. 1 ст. 7.1, п. 1 ст. 12 Закона о занятости). Немаловажно и то обстоятельство, что ст. 178 ТК РФ не связывает право получения среднемесячного заработка за третий месяц с необходимостью признания уволенного гражданина безработным. Одним из необходимых условий для получения среднего месячного заработка за третий месяц статья предусматривает то обстоятельство, что уволенный работник не смог в течение трех месяцев найти работу. Кстати, письмом Минфина России от 15.03.2006 № 03-03-04/1/234 до сведения работодателей доведено разъяснение Роструда, изложенное в письме от 27.10.2005 № 1754-61, согласно которому у органов службы занятости нет достаточных оснований для отказа пенсионерам в сохранении за ними в течение третьего месяца со дня увольнения среднего месячного заработка. Полагаем, что и в условиях отсутствия правовой нормы, содержавшейся ранее в ст. 27 Закона о занятости, работник-пенсионер при увольнении по сокращению штата имеет право на выплату средней заработной платы за третий месяц со дня увольнения. При этом он должен был в установленный срок обратился в Центр занятости населения, но не был трудоустроен. Статус безработного дает право гражданину на гарантии, предусмотренные ст. 28 Закона о занятости и не должен влиять на предоставление трудовых гарантий и компенсаций работникам-пенсионерам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Помните, что свое право на выплату среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения работник-пенсионер может доказывать в суде. Приложение Пример оформления заявления работника об увольнении в связи с выходом на пенсию

Источник: <https://www.pro-personal.ru/article/459671-24-02-2016-uvolnyaem-pensionera-est-li-osobennosti-?utm_medium=push&utm_source=push_all&utm_campaign=push_all_27.11.2017>

Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки.