

**Уполномоченный по правам человека в Свердловской области**

**Доклад  
«Защита прав граждан предпенсионного и пенсионного  
возраста»**

**на заседании Координационного совета  
уполномоченных по правам человека  
по теме «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВА ГРАЖДАН»  
(16 мая 2019 г., Казань)**

**2019 г.**

В качестве высшей ценности Конституция РФ провозглашает человека, его права и свободы (ст. 2). Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ).

Статья 3 ТК РФ провозглашает, что дискриминация в сфере труда запрещена. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ч. 1 ст. 3 ТК РФ). Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 и ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

То есть дискриминация в трудовых отношениях - это нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от каких-либо признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам.

Напомним, что возраст выхода на пенсию граждан РФ недавно изменен. Пенсионный возраст, установленный для мужчин, - 65 лет, для женщин - 60. Повышение пенсионного возраста будет происходить поэтапно с 1 января 2019 г. по специальному графику в зависимости от года рождения.

В связи с изменением возраста выхода на пенсию граждан Российской Федерации возникает опасность необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения лиц, достигших предпенсионного возраста. Данная проблема была обозначена Президентом Российской Федерации В.В.

Путиным в феврале 2019 года в ходе своего ежегодного послания Федеральному Собранию Российской Федерации. Президент поручил предусмотреть дополнительные гарантии, которые защитят интересы граждан старших возрастов на рынке труда.

Для дальнейшего рассмотрения обозначенной темы, считаю необходимым обратить внимание на определение «предпенсионный возраст». Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ (примечание к ст. 144.1 УК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации вообще не содержит таких понятий как «предпенсионный возраст», «лица предпенсионного возраста». Статус таких лиц в настоящее время до конца не определен, нет единого перечня трудовых, социальных гарантий для данной категории лиц. Трудовым законодательством не предусмотрено каких-либо специальных прав для лиц предпенсионного возраста либо пенсионеров.

Заметим, что ограничение прав граждан при заключении трудового договора в зависимости от возраста прямо запрещено статьей 64 ТК РФ. Нормами данной статьи запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Несмотря на это, законодательство позволяет заключать с пенсионерами как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. В случае заключения договора на неопределенный срок он ничем не отличается от трудового договора с любым другим сотрудником. Часть 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ разрешает подписывать с пенсионером срочный трудовой договор. Но, как подчеркивает Конституционный Суд РФ, срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту может заключаться только по соглашению сторон, то есть на основе добровольного согласия работника и работодателя. Тем самым предоставляется свобода выбора в определении вида заключаемого договора: как на определенный, так и на неопределенный срок. Но если судом при

разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Несмотря на это, судебная практика показывает, что даже в случае давления при заключении срочного трудового договора работникам довольно трудно доказать его, и суды, как правило, признают заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами законным.

Работодатели зачастую стараются заключать с пенсионерами срочный трудовой договор. Причем срочные трудовые отношения можно оформить без учета условий и характера предстоящей работы. Если же сотрудник не согласен на срочный договор, работодатель настаивать не может. Нередко работники оспаривают законность заключения срочного трудового договора. Решение суда будет зависеть от того, сможет ли работник доказать, что не давал своего согласия на его подписание.

Так, в феврале 2019 года к Уполномоченному обратилась гр. Л. с жалобой на отказ в приеме на работу по мотиву достижения предпенсионного возраста. Какие либо документы, подтверждающие указанный факт к письму не были приложены. Заявительнице были разъяснены положения трудового законодательства о возможности получения от работодателя причины отказа в письменной форме, а также об ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу лица, достигшего предпенсионного возраста, которая согласно правовой позиции Верховного суда РФ наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, а также о возможности получения от работодателя причины отказа в письменной форме.

Одновременно в адрес руководителя организации было направлено письмо с требованием представления необходимой информации и просьбой с учетом конкретных обстоятельств (предпенсионный возраст заявительницы, наличие у нее на иждивении несовершеннолетней дочери, престарелых

родителей-инвалидов, опыта работы) повторно рассмотреть вопрос о возможности её трудоустройства.

Как сказано в ответном письме, Л. с заявлением по вопросу трудоустройства не обращалась, вакансии в организации отсутствуют. Согласно имеющейся информации в суд по данному вопросу гр. Л. также не обращалась.

Гр. С. обратился к Уполномоченному с жалобой на незаконное увольнение с работы по причине истечение срока действия трудового договора. По мнению заявителя, работодатель уволил его на самом деле по дискриминирующему основанию – в связи с пенсионным возрастом. Заявителю были разъяснено право на обжалование в суд незаконного, по его мнению увольнения, от чего С. в категорической форме отказался.

В последние дни стали обращаться профессиональные работники культуры – хоров, танцевальных коллективов по вопросам увольнения сотрудников предпенсионного, пенсионного возраста. По словам обратившихся, идет омоложение коллектива. Работаем и с этим.

Учитывая, что в существующих условиях, при недостаточном пенсионном обеспечении пенсионеров, многие из них вынуждены работать для того чтобы обеспечить себе и своей семье минимально необходимый достаток, они вынуждены идти на заключение срочных трудовых договоров, соглашаться со всеми условиями поставленными работодателями, в том числе работать и без оформления трудовых договоров. В данном случае, лица, достигшие пенсионного возраста, поставлены в заведомо неравные условия с лицами иных возрастных групп, работодателями.

Некоторые работодатели стремятся, как только сотрудник достиг пенсионного возраста, поскорее расстаться с ним. Однако основание для увольнения по старости в трудовом законодательстве не предусмотрено. Поэтому работодатели пытаются использовать другие методы. Некоторые, например, заставляют работников заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам на неопределенный срок об их изменении на срочные

трудовые договоры. Другие работодатели для начала расторгают трудовой договор, а затем принимают сотрудников-пенсионеров по срочному трудовому договору.

Можно ли так поступать? На этот вопрос ответил Конституционный Суд РФ в Определении от 15.05.2007 N 378-О-П. По его словам, закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть его) в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

В большинстве случаев сотрудники-пенсионеры хотят продолжить работу и не желают увольняться, потому ссылаются на то, что были вынуждены подписать срочный трудовой договор в тяжелой жизненной ситуации или под давлением работодателя. Но при отсутствии доказательств суд обоснованно примет сторону работодателя. Если работник подписал трудовой договор, в котором был указан срок, не оспаривал его и не заявлял каких-либо возражений в течение трудовых отношений, шансы доказать принуждение минимальные.

В целях расширения возможностей защиты трудовых прав граждан считаю необходимым рассмотреть возможность увеличения срока обращения в суд по трудовым спорам, не связанным с увольнением, до одного года, перераспределить бремя доказывания по делам о признании неоформленных отношений трудовыми, закрепив презумпцию наличия трудовых отношений при доказанности факта выполнения работы, а также прямо предусмотреть возможность использования работниками в качестве доказательств по таким делам электронной переписки, аудио - и видеозаписей, произведенных без согласия представителей работодателя, внести в Гражданский процессуальный кодекс норму о презумпции добросовестности работника с возложением бремени доказывания по всем основаниям увольнения работника на работодателя, внести Гражданский процессуальный кодекс норму обязывающие суды назначать по ходатайству работника экспертизу

представленных работодателем документов, установить запрет оказания давления на работников в связи с осуществлением ими действий, направленных на индивидуальную и коллективную защиту своих трудовых прав.

Необходимо способствовать развитию организационных механизмов, законодательства и иных условий для внедрения в трудовые отношения на всех стадиях примирительных процедур (медиации), мотивировать работодателей использовать такие процедуры, содействовать внедрению примирительных процедур в практику судов, административных и иных органов, уполномоченных контролировать соблюдение трудового законодательства.

Необходимо также принимать меры, направленные на повышение уровня осведомленности работников о существующих механизмах защиты нарушенных трудовых прав и на обеспечение права работника на защиту своих трудовых прав: создавать и развивать систему предоставления работникам бесплатной правовой помощи по трудовым спорам, развивать систему внесудебного урегулирования трудовых конфликтов, которая бы обеспечивала стабильность трудовых отношений и разгружала государственные органы.

Трудовым законодательством не предусмотрено каких-либо специальных прав для пенсионеров либо лиц предпенсионного возраста в связи с сокращением численности или штата (например, преимущественного права на оставление на работе).

Поэтому необходимо внести изменения в трудовое законодательство, определить правовой статус лиц «предпенсионного возраста», запретить расторжение трудового договора по инициативе работодателя, запретить заключение срочных трудовых договоров с лицами «предпенсионного возраста», а также предусмотреть для лиц «предпенсионного возраста» преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности штата, так как гражданам, относящимся к данной категории,

очень сложно найти работу в силу возраста и состояния здоровья, несмотря на то, что это, как правило, надежные, дисциплинированные сотрудники, способные принести пользу. Нужно учитывать, что признаки дискриминации по возрасту трудно доказать, особенно когда речь идет об ухудшении состояния здоровья в связи с возрастом, вредностью производства. 53% доходов в бюджет области поступает от предприятий горно-металлургической промышленности, в которой трудится значительное количество населения Свердловской области. Работники работают в тяжелых условиях, на вредных производствах и поэтому, что вполне естественно, с возрастом приобретают множество заболеваний, в том числе профессиональные, вполне естественно, что не все проходят профосмотры. Ухудшение состояния здоровья многим, на этих производствах, не дает доработать до пенсии. В связи с этим, область увеличила ассигнования в переобучение специалистов рабочих специальностей, в территориях, где развита промышленность.

Коме этого, считаю необходимым ввести административную ответственность работодателя за прием на работу работника с условиями написания заявления об увольнении с «открытой датой».

Для улучшения финансового положения уволенных лиц «предпенсионного возраста» необходимо рассмотреть возможность увеличения максимального размера пособия по безработице для данной категории лиц.

В настоящее время государством принимаются меры, направленные на предотвращение необоснованных отказов в приеме на работу или необоснованных увольнений лиц по мотивам достижения им предпенсионного возраста. В уголовный кодекс внесено новое основание для привлечения работодателей к уголовной ответственности (ст. 144.1 УК РФ введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 352-ФЗ). Насколько эффективны принятые меры, пока говорить рано, так как практики применения данных норм еще нет. С точностью можно сказать только об одном, работодатели поняли посыл в виде статьи Уголовного кодекса



Российской Федерации. И хотя статья не работает, но всем стало ясно: власть не позволит бесчинств на рынке труда, человек должен чувствовать себя защищенным.

С одной стороны ужесточение ответственности работодателей за необоснованный отказ в приеме на работу, увольнение с работы лиц предпенсионного возраста, направлено на обеспечение определенных гарантий этой категории граждан, но с другой стороны ужесточение ответственности может привести к тому, что работодатели вообще будут стараться не иметь никаких отношений с данной категорией граждан. Работодатели всегда найдут основания не принимать на работу лиц предпенсионного возраста, так как прием на работу это право работодателя, а не его обязанность (Пленум Верховного суда Российской Федерации, постановление от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Поэтому считаю, что более эффективными должны быть меры, направленные на повышение мотивации работодателей принимать на работу и работать с данными категориями граждан, необходимо рассмотреть возможность уменьшения налогового бремени для таких работодателей, предоставление иных преференций, в том числе за реализацию программ по переподготовке, обучению данных категорий лиц.

Данные выводы, также подтверждает проведенный Уполномоченным по правам человека в Свердловской области мониторинг ситуации по выявлению фактов дискриминации при приеме на работу, данные которого содержатся в специальном докладе Уполномоченного о реализации прав граждан при приеме на работу на тему: «Добро пожаловать, или «Вход воспрещен»».

В ходе проведенного мониторинга было проанализировано 6521 объявление о вакансиях, в 111 из которых содержались те или иные признаки дискриминации по возрасту, в 240 были выявлены признаки скрытой дискриминации (в основном имеется отсылка к молодости коллектива, что в той или иной мере указывает на ограничения для лиц старшего возраста).

Чаще всего дискриминационные требования встречаются в обычных печатных объявлениях, которые размещены на остановочных комплексах.

По результатам анкетного опроса было установлено, что из числа нетрудоустроенных большинство – женщины от 45-59 лет.

Кроме этого, в ходе обработки результатов анкетирования было установлено, что из тех, кто получал от работодателей отказ в трудоустройстве большинство представители старшей возрастной группы от 45 до 59 лет. В своих ответах о причинах отказа эта группа респондентов указывала на то, что руководитель планировал принять работника другого возраста.

Лидерами по количеству отказов в приеме на работу по причине неподходящего возраста стали такие сферы как здравоохранение, образование, культура. На втором месте - торговля и бытовые услуги. На третьем – страхование и информационные услуги.

Подводя итоги, отметим, что в целом приведенные в докладе данные дают основания полагать, что реальная картина дискриминации, учитывая ее латентный характер, особенно по возрастному признаку, значительно отличается от официальной.

Считаю, что реализация такого конституционного права граждан в области труда, как защита от дискриминационных действий работодателя, возможна только при дальнейшем совершенствовании и расширении толкования правовых норм, содержащих запрет на дискриминацию в трудовых правоотношениях. В современных условиях это является объективной необходимостью. Работник, который достиг предпенсионного, пенсионного возраста, вправе продолжать трудиться, такие работники находятся в менее выгодном положении. На таких специалистов распространяются все нормы трудового законодательства, они имеют те же права и обязанности, что и остальные работники, но проигрывают в силу возраста и состояния здоровья.

Поэтому данным категориям граждан должны быть предоставлены дополнительные гарантии защиты трудовых прав, гарантии социального

обеспечения, а для этого требуется внесение изменений в действующее законодательство.