

Недопущение дискриминации

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается равенство прав и возможностей работников, независимо при этом от их возраста.

В этой связи статьями 3 и 64 ТК РФ регламентировано правило о равных возможностях за каждым для реализации своих трудовых прав, общем запрете на ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от возраста, и в частности при заключении трудового договора, за исключением случаев, если ограничение связано с деловыми качествами работника или определено требованиями, установленными федеральным законом.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

В соответствии со статьей 332 ТК РФ в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров; согласно статье 2 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате нотариусом в Российской Федерации может быть гражданин Российской Федерации не старше 75 лет.

Вместе с тем федеральными законами Российской Федерации не установлены ограничения трудовых прав, в том числе права на прием на работу, лиц предпенсионного возраста.

В связи с этим в иных случаях ограничение трудовых прав работников в зависимости от возраста будет являться дискриминацией в сфере труда, которая трудовым законодательством запрещена.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (статья 64 ТК РФ).

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (статья 391 ТК РФ).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Кроме того, работодателям следует учесть, что статьями 5.62 и статьей 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) установлена административная ответственность соответственно за дискриминацию и распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, в том числе и по возрасту.

Согласно пункту 87 части 2 статьи 28.3 КоАП РФ право составления протоколов об административном правонарушении, предусмотренном статьей 13.11.1 КоАП РФ, предоставлено должностным лицам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения в Самарской области – министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области (далее – министерство).

Таким образом, министерство работает с информацией граждан, содержащей признаки дискриминации в сфере труда по возрасту. При наличии указанной информации заявитель вправе предъявить её в министерство для рассмотрения вопроса о возбуждении административного производства.

Кроме того, при рассмотрении работодателем вопроса о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицом предпенсионного возраста следует учесть, что равенство их прав и возможностей с другими работниками не позволяет работодателю ограничивать их трудовые права, в частности, при рассмотрении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации. В основу отбора работников, пользующихся данным правом, работодателем должны быть использованы основания, предусмотренные статьей 179 ТК РФ, среди которых отсутствует основание об оставлении на работе более молодых работников, чем лица предпенсионного возраста.

Нарушение работодателем трудовых прав лиц предпенсионного возраста при рассмотрении вопроса преимущественного права на оставление на работе в случае

проведения мероприятий по сокращению штата или численности организации будет являться нарушением порядка увольнения работников.

Работники, уволенные с нарушением установленного порядка, подлежат восстановлению судом на работе.

Обращаем внимание, что с 01.07.2018 Государственной инспекцией труда в Самарской области как органом, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства за всеми работодателями, проводится мониторинг соблюдения трудового законодательства в отношении лиц пенсионного и предпенсионного возраста.

Регулирование трудовой деятельности

Особенности приема на работу.

Правила приема на работу граждан предпенсионного возраста не отличаются от правил приема на работу других работников.

ТК РФ установлен только возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Предельный возраст для заключения трудового договора не установлен.

Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть причиной 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 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.

Особенности содержания трудового договора.

Законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

В соответствии с 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 назначения 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.

Особенности рабочего режима и отдыха.

Законодательством 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;
- приспособливать рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранять 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.

Отпуска.

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 т. 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 14 календарных дней в году.

За нарушение трудовых прав работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

- за нарушение порядка оформления приема на работу и оформления трудового договора (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за нарушение порядка прекращения трудового договора (принуждение к увольнению, привлечение к дисциплинарной ответственности в виде увольнения) (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за непредоставление отпуска (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за нарушение режима рабочего времени и времени отдыха (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;
- за непрохождение работниками обязательных медицинских осмотров (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ) - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей;
- за непроведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ) - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.