

**СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ЛИЦАМИ,
ДОСТИГШИМИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РЕШЕНИЯ****Ю. С. Черненилова***Академия труда и социальных отношений*

Поступила в редакцию 5 декабря 2018 г.

Аннотация: рассмотрены особенности заключения срочного трудового договора с лицами, достигшими пенсионного возраста. Выявлены наиболее проблемные вопросы, возникающие как при заключении, так и продлении срочных трудовых договоров. При этом обозначены существенные перспективы их решения. Внесено предложение об изменении нормы Трудового кодекса РФ в части, касающейся заключения срочного трудового договора с лицами пенсионного возраста, которое, по мнению автора, предотвратит заключение договоров неограниченное число раз. Рассмотрены положения специальных нормативно-правовых актов, действующих в данной области, а также проанализированы ключевые судебные прецеденты, содержащие официальную позицию судов по основаниям заключения срочных трудовых договоров. Новизна выводов определяется систематизацией актуальных аспектов регулирования срочных трудовых отношений с лицами пенсионного возраста, а также сравнительным анализом таких отношений в некоторых зарубежных странах.

Ключевые слова: право, труд, общество, лица пенсионного возраста, пенсионная реформа, срочный трудовой договор.

Abstract: this article discusses the features of the conclusion of a fixed-term employment contract with persons who have reached retirement age. The introduction of amendments to the pension legislation and the adoption of relevant regulatory legal acts gives special relevance to the problem of consideration of this topic. In the light of the ongoing pension reform and the gradual increase of the retirement age by five years, the retirement age for men was 65 years for men and 60 years for women. The study identified the most problematic issues arising both in the conclusion and extension of fixed-term employment contracts. At the same time, significant prospects for their solution are outlined. A proposal was made to change the norms of the Labor code of the Russian Federation, in part concerning the conclusion of a fixed-term employment contract with persons of retirement age, which, in the author's opinion, will prevent the conclusion of contracts an unlimited number of times. The provisions of special legal acts in force in this area are considered, as well as the key judicial precedents containing the official position of the courts on the grounds of concluding fixed-term employment contracts are analyzed. The novelty of the conclusions is determined by the systematization of topical aspects of regulation of fixed-term labor relations with persons of retirement age, as well as a comparative analysis of such relations in some foreign countries.

Key words: law, labor, society, persons of retirement age, pension reform, fixed-term employment contract.

В свете происходящей пенсионной реформы был принят в третьем, заключительном чтении закон, с учетом поправок Президента РФ о поэтапном повышении пенсионного возраста: 65 лет – для мужчин и 60 – для женщин¹. Таким образом, пенсионный возраст в России будет повышен и вопрос трудоустройства после 55 лет работников-женщин и после 60 лет работников-мужчин становится весьма актуальным.

В действующем законодательстве Российской Федерации отсутствует указание на обоснование необходимости перевода пожилых лиц предпенсионного возраста на более щадящий режим работы. Однако если обратиться к возрастной классификации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и Организации Объединенных Наций (ООН)², то можно увидеть, что молодой возраст составляет 18–44 года, средний возраст 45–59 лет, пожилой возраст 60–74 года, старческий возраст 75–90 лет, долголетие – старше 90 лет. Соответственно работа для лиц в пожилом возрасте становится более сложной и вынуждает прилагать все больше сил, чем в молодом и среднем возрасте.

Для продолжения трудовой деятельности пожилым гражданам необходимы щадящие условия, возможность работать сокращенный рабочий день и наличие гибкого графика работы, решение проблем с транспортировкой до места работы, создание в структурах организаций образовательных центров, где работники в пожилом возрасте и молодое поколение взаимно обмениваются знаниями.

Данный факт не может не сказаться на производительности труда. Нередко при сокращении штатов организации страдают именно лица предпенсионного (пожилого возраста), которые за 3–4 года до пенсии остаются без средств к существованию³. Либо же переводя работника предпенсионного возраста на более легкую работу, работодатель заключает с ним срочный трудовой договор и через определенное в договоре время он также остается без заработка. В свете повышения пенсионного возраста этот вопрос встает еще более остро.

На практике при заключении с работниками, достигшими пенсионного возраста, трудового договора возникает ряд проблем.

1. По сформировавшейся традиции, как правило, в таких случаях заключаются срочные трудовые договоры. При этом многие работодатели считают, что это единственная форма трудовых правоотношений с данной категорией работников. Как указано в определении Конституционного Суда РФ⁴, срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту может заключаться только по соглашению сторон, т. е. на основе добровольного

¹ URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201810030028?index=0&rangeSize=1>

² Информационный бюллетень ВОЗ. 2014. № 310.

³ Решение Самарского районного суда от 22 января 2010 г. URL: http://www.trudovoikodeks.ru/praktika/praktika_iniz_rd_2_81_resh17.shtml

⁴ Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда

согласия работника и работодателя. Переоформление трудового договора, заключенного на неопределенный срок на срочный трудовой договор по достижении сотрудником пенсионного возраста вообще недопустимо. Это прямое нарушение законодательства, и работодатель несет за это ответственность в виде санкций и штрафов.

2. Многократное заключение срочных трудовых договоров без временного перерыва при выполнении сотрудниками одной и той же трудовой функции недопустимо. Однако на практике наблюдается обратное.

Мнение Роструда по этому вопросу также не отличается последовательностью. В письме от 31 октября 2007 г. № 4413-6 Роструд разъяснял, что Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность внесения изменений в трудовой договор вне зависимости от его вида (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или срочный трудовой договор), в том числе в части изменения срока его окончания. Это означает, что до окончания срока действия трудового договора в него могут вноситься изменения путем составления и подписания соответствующего соглашения. При этом изменения в трудовой договор вносятся только путем подписания соглашения.

Однако в письме Роструда от 8 декабря 2008 г. № 2742-6-1 указано, что при заключении срочного трудового договора правовых оснований для продления его на новый срок без расторжения прежнего договора (с оформлением в соответствии с законодательством, внесением записи в трудовую книжку) не имеется. Исключение установлено лишь для определенных категорий работников (например, для беременных женщин – ч. 2 ст. 261 ТК РФ, для педагогических работников – ч. 8 и 9 ст. 332 ТК РФ). Кстати, указанные письма являются официальными разъяснениями по конкретным прецедентам и не носят универсального характера.

Судебная практика по данному вопросу также не отличается единообразием. Встречаются судебные решения в пользу возможности продления срочного трудового договора (например, п. 8 обобщения практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам, 2003 г. ; определение Свердловского областного суда от 02.02.2011 по делу № 33-1315/2012 ; апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.04.2012 № 33-4317/2012). Вместе с тем отдельные суды считают, что продление срока действия трудового договора законом не предусмотрено.

Исходя из того что срочный трудовой договор по умолчанию регулируется общими правилами, предусмотренными трудовым законодательством для трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок действия, специальные правила регулирования срочных трудовых договоров применяются только тогда, когда это прямо закреплено в трудовом законодательстве. Специальный порядок изменения срочного трудового договора в Трудовом кодексе РФ не установлен, равно как и нет запрета на изменение условий срочного трудового договора.

Одновременно с этим изменение условий срочного трудового договора, в том числе и условия о сроке действия срочного трудового договора, производится по правилам главы 12 Трудового кодекса РФ. В частности, ст. 72 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Стороны срочного трудового договора вправе до истечения срока его действия продлить указанный срок своим письменным соглашением, но в пределах общего пятилетнего срока действия срочного трудового договора. При этом не имеет значения, получено ли уже работником уведомление о прекращении трудового договора или нет. Главное, чтобы договоренность об изменении срока трудового договора была достигнута сторонами в письменной форме до истечения изначально установленного срока.

При этом необходимо учитывать, что согласно п. 2 ч. 1 ст. 58 Трудового кодекса РФ срок срочного трудового договора, с учетом всех соглашений о его продлении, не должен превышать 5 лет.

Учитывая неустоявшуюся официальную позицию Роструда и противоречивую судебную практику, полагаем, что приведенный подход несет и определенные риски.

При этом на практике нередко наблюдается ситуация, что трудовые договоры, заключенные на определенный срок, продлеваются без расторжения предыдущего.

Вместе с тем, безусловно, правомерным вариантом оформления трудовых отношений в рассматриваемой ситуации будет расторжение срочного трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с истечением срока трудового договора. Оформление прекращения трудового договора производится в соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. В этом случае при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). Далее срочный трудовой договор с данным работником заключается вновь. Следовательно, в трудовую книжку работника в этом случае следует внести две записи: об увольнении и о приеме на работу.

При этом законом не запрещено работодателю заключить новый срочный трудовой договор с работником сразу после прекращения прежнего. Законом не ограничено также и число заключаемых с одним и тем же работником срочных трудовых договоров.

Однако при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств конкретного гражданского дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 поста-

новления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Приведем в качестве примера определения Свердловского областного суда от 04.10.2011 № 33-12631/2011 и Московского городского суда от 15.12.2011 № 4Г/6-10646.

Полагаем целесообразным внести изменения в нормы Трудового кодекса РФ в части, касающейся заключения срочного трудового договора. Для этого необходимо ст. 59 Трудового кодекса РФ дополнить новым положением: «Срочный трудовой договор может заключаться и (или) пролонгироваться сторонами на общий срок, не превышающий пяти лет, в ином случае такой договор подлежит прекращению или его необходимо считать заключенным на неопределенный срок, если иное не установлено законом».

Таким образом, можно будет предотвратить заключение срочного трудового договора неограниченное число раз.

Срочный договор заключается в случае невозможности привлечь сотрудника к работе на постоянной основе либо если существует необходимость в его услугах, но только временная (сезонная работа, отпуск по уходу за ребенком, прохождение обучения сотрудником, замещающим эту должность). В качестве основания заключения срочного договора можно также рассматривать временное расширение объемов производства, вследствие чего необходима дополнительная рабочая сила (работники)⁵.

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ заключение срочного трудового договора возможно в следующих ситуациях:

1) когда трудовые отношения устанавливаются на определенный срок из-за характера работы и условий ее выполнения. Перечень таких случаев установлен в ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ, например с лицами, направляемыми за границу;

2) по соглашению с работниками, которые входят в одну из категорий, закрепленных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Так, согласно абзацу 3 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ соглашение сторон является основанием для заключения срочного трудового договора с поступающими на работу лицами пенсионного возраста, а также с лицами, которые по здоровью либо на основании медицинского заключения, выданного в установленном порядке, могут осуществлять только работу временного характера.

Следует отметить, что трудовой договор, заключенный на определенный срок может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Однако согласно ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ в перечисленном перечне оснований заключения срочного трудового договора имеются два пункта, которые означают, что данный перечень не закрыт. На наш взгляд, возможность

⁵ См.: Гугуева Т. А. Конфиденциальное делопроизводство : учеб. пособие. М., 2012.

заключения срочного договора должна быть прописана в Трудовом кодексе РФ или других, обязательно федеральных, законах, чтобы на практике не возникало двойственной ситуации. Так, п. 2 ст. 25.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает особенности достижения гражданским служащим предельного возраста пребывания на службе.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ при заключении срочного трудового договора необходимо указывать, по какой причине работодатель выбирает именно такую форму трудовых отношений, должна быть ссылка на соответствующее основание из Трудового кодекса РФ или другого федерального закона. Важно указать и срок действия договора (конкретную дату или наступление определенного события).

В соответствии с определением Конституционного Суда РФ⁶ нормы абзаца 3 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ допускают заключение трудового договора на неопределенный срок с работниками пенсионного возраста при отсутствии причин, обосновывающих установление трудовых отношений с определенным сроком, не ограничивают, несмотря на утверждение заявителя, его конституционные права и свободы, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ. Устанавливая, что заключение срочного трудового договора с лицами пенсионного возраста возможно по согласию сторон, которое дает возможность сторонам трудового договора свободно выбирать его вид: по взаимному соглашению договор может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ⁷ также установлено, что срочный трудовой договор, который основывается на ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, может считаться правомерным, если между сторонами было заключено соглашение, т. е. присутствовало добровольное согласие работника и работодателя. Кроме того, если в судебном процессе о законности заключения срочного трудового договора будет доказано, что работником он был заключен вынужденно, суд будет трактовать данный договор как заключенный на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту (ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса), остается дискуссионным. Большинство представителей науки трудового права склоняются к мнению, что данная норма является дискриминационной. В

⁶ Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12054561/#12054561>

⁷ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

частности, А. М. Куренной⁸ ставит под вопрос конституционность основания, позволяющего заключать срочный трудовой договор с работниками пенсионного возраста, что не соответствует ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса РФ и ст. 19 Конституции РФ.

По мнению Е. А. Ершовой⁹ и И. К. Дмитриевой¹⁰, необходимо признать утратившим силу положение, регулирующее заключение срочных трудовых договоров с поступающими на работу лицами пенсионного возраста. Данный способ представляется более целесообразным и обоснованным.

Нередки ситуации, когда работники любыми способами пытаются отстоять свою правоту в суде, ссылаясь на давление, дискриминацию при заключении срочного трудового договора со стороны работодателя. Однако в таком случае судам важны доказательства, а с ними у большинства уволенных возникают проблемы.

Так, между работодателем и сотрудницей был заключен срочный трудовой договор, поскольку женщина являлась пенсионером по возрасту. По истечении его срока трудовые отношения были прекращены на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Истица не согласилась с увольнением и обратилась в суд. Она указала, что была вынуждена вопреки воле подписать срочный трудовой договор. Также при оформлении трудового договора на определенный срок, в нарушение требований ст. 3 Трудового кодекса РФ, истица подверглась со стороны ответчика дискриминации в сфере труда по возрастному признаку, что повлекло отказ от заключения с ней трудового договора на неопределенный период. Суд не согласился с работницей и отказал ей. Аргументация – в оспариваемом трудовом договоре указан срок его действия и основания для заключения. Трудовой договор на изложенных в нем условиях о сроке подписан истицей, доказательств вынужденности его подписания она не представила. Кроме того, она поставила подпись об ознакомлении с приказом о приеме на работу, в котором также указан срочный характер трудовых отношений (Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 27.10.2016 по делу № 33-10559/2016).

Разрешить проблемы заключения срочного трудового договора с лицами пожилого возраста можно, на наш взгляд, несколькими способами.

Прежде всего, это отказ от возможности заключения срочного трудового договора с лицами предпенсионного и пенсионного возраста.

В Рекомендациях комитета по рынку труда и кадровым стратегиям РСПП о заключении срочного трудового договора с работником, достиг-

⁸ См.: Куренной А. М. Правовое регулирование заключения трудового договора и перевода на другую работу // Законодательство. 2002. № 11. С. 63.

⁹ См.: Ершова Е. А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. № 2. С. 81.

¹⁰ См.: Дмитриева И. К. Гарантии трудовых прав граждан в сфере труда и социального обеспечения // Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006. С. 22.

шим возраста 60 лет и имеющим право на полную трудовую пенсию (с принимаемым на работу или уже находящимся в трудовых отношениях с работодателем) является дискриминационной¹¹. По существу, в настоящее время лица пожилого возраста могут быть уволены работодателем в любой день с момента подачи заявления об увольнении. Это можно отнести не только к пенсионерам, которые приходят к работодателю для трудоустройства, но и к тем, кто достиг пенсионного возраста во время работы.

Еще один из способов решения проблем при заключении срочного трудового договора с лицами предпенсионного и пенсионного возраста – установление возрастной границы в трудовом законодательстве, запрещающей заключение такого договора.

При разрешении этого вопроса необходимо обратиться к зарубежному законодательству. Например, немецкое трудовое законодательство запрещает заключение срочного трудового договора с лицами старше 52 лет, не имевшим работы в предыдущие 4 месяца. То есть если работник, у которого отсутствовал доход более четырех месяцев и который достиг к тому времени возраста 52 лет, заключает трудовой договор на неопределенный срок. Целью данной нормы является сохранение рабочего потенциала таких лиц и обеспечение непрерывных трудовых отношений задолго до наступления пенсионного возраста. На наш взгляд, наиболее целесообразно установить такой предел – 45–50 лет, когда работник еще может исполнять свои трудовые обязанности в обычном режиме.

Предлагаем ввести в Трудовой кодекс РФ главу, регулиющую занятость лиц пожилого поколения, ввести социально-трудовой договор с гарантией на достойное будущее (на достойную старость), который будет действителен и после прекращения трудовых отношений. Условия предложенного договора могут регулироваться в сфере социального партнерства. Кроме того, указывается на необходимость установления его минимальных норм в законодательстве¹². Это обосновывается недостаточно разработанной нормативно-правовой базой в области занятости пожилых лиц и отрицательно не только воздействует на данную группу населения, но и способствует снижению социальной защищенности работников в целом, так как старение – это неизбежный процесс, касающийся каждого.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ в настоящее время усиливает социальное неравенство на рынке труда, предоставив значительные преимущества лицам, уже имеющим работу, но при этом за бортом остается будущее выпускников профессиональных учебных заведений и работников предпенсионного и пенсионного возраста.

Представляется, что в пенсионном законодательстве Российской Федерации вместо повышения пенсионного возраста необходимы нормы,

¹¹ См.: *Батусова Е. С.* Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2015.

¹² См.: *Абдуллаева Э. Т.* Стимулирование и поощрение труда пожилого населения // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2018. № 2. С. 41–43.

направленные на практическую реализацию принципа «гибкого выхода» на пенсию посредством материального стимулирования более позднего выхода на пенсию с учетом инфляции и соизмеримости компенсации заработной платы пенсией и упущенным временем выхода на пенсию. Стимулирование труда пожилого населения и позднего выхода на пенсию может приобрести актуальность среди населения после повышения продолжительности жизни в стране.

Академии труда и социальных отношений

Черненилова Ю. С., аспирант кафедры трудового права

E-mail: julika.law@gmail.com

Academy of Labor and Social Relations

Chernenilova Yu. S., Post-graduate Student of the Labor Law Department

E-mail: julika.law@gmail.com