**Право на труд граждан старших возрастов**

Конституции Российской Федерации утверждает: труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В пункте 3 утверждается недопустимость какой бы то ни было дискриминации при вознаграждении за труд.

[Российское законодательство](http://pandia.ru/text/category/zakoni_v_rossii/) содержит ряд норм, запрещающих дискриминацию при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным организациям, других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Среди работодателей бытует мнение об обязательном оставлении работы с наступлением права на [пенсионное обеспечение](http://pandia.ru/text/category/pensionnoe_obespechenie/), поскольку с этого момента лицо становится нетрудоспособным. На самом деле это не так. С возрастом 55 и 60 лет (соответственно для женщин и мужчин) связано наступление права на пенсионное обеспечение, но этот возраст не является верхним пределом трудоспособности. С возрастом 16 лет связывают трудоспособность граждан условно. Имеющиеся возрастные ограничения для некоторых категорий работников (госслужащих, руководителей вузов и др.) касаются права занятия определенной должности, но не лишения права на труд в целом. Что касается лиц, достигших пенсионного возраста, то исходя из ст. 37 Конституции РФ именно им принадлежит исключительное право распоряжаться имеющимися у них способностью к труду. Следовательно, пожилой человек, ставший пенсионером по возрасту, продолжает оставаться равноправным субъектом [трудового права](http://pandia.ru/text/category/trudovoe_pravo/).

В старом КЗоТе была статья, по которой достижение человеком пенсионного возраста могло быть основанием для увольнения. Нынешний кодекс позволяет работодателю принимать на работу пенсионеров по [срочным договорам](http://pandia.ru/text/category/dogovori__kontrakti__srochnie/) на основании их собственного заявления, а уже работающего человека перевести на срочный договор невозможно. Следует иметь в виду, что возможность заключения срочного [трудового договора](http://pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/) с пенсионерами распространяется на них в том случае, если после увольнения они поступают на работу вновь.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ гражданам пожилого возраста обеспечивается государственная поддержка. В связи с этим в трудовом и пенсионном законодательстве для работающих пенсионеров по возрасту предусмотрены льготы и дополнительные гарантии. Одной из таких льгот является выплата пенсий работающим пенсионерам.

***Пенсионеры принимаются на работу, как правило, в общем порядке. При наличии производственной необходимости работодатель не вправе отказать пожилому человеку, сохранившему трудоспособность, в приеме на работу по тому основанию, что он - пенсионер.***

Особо необходимо коснуться расторжения трудового договора с лицами пожилого возраста в случае сокращения численности или штата работников. Порядок увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ един для всех работников: увольнение лица пожилого возраста по сокращению численности (штата) работников признается правомерным лишь при полном соблюдении работодателем всех правил, установленных законодательством и [коллективным договором](http://pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/) данной организации. В частности, увольнение допускается при условии, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу или работник отказался от предложенной ему работы. Под другой работой, которая может быть предложена работнику, понимается работа (должность), соответствующая той, которую он выполнял до увольнения, а при отсутствии таковой - вакантная должность (нижеоплачиваемая работа), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Работодатель обязан предложить все имеющиеся [вакансии](http://pandia.ru/text/category/vakansiya/), в том числе появившиеся после уведомления работника о предстоящем увольнении, что характерно для случаев, когда в интересах производства в штатное расписание вместо упраздненных должностей вводятся другие без уменьшения общей численности работников. Причем предложение перевода на вакантную должность высвобождаемого работника не может ограничиваться рамками подразделения, где он трудился: ему должны предлагаться и вакансии, имеющиеся в других структурных подразделениях организации, являющихся частью юридического лица.

Бытует мнение о том, что увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ в первую очередь касается лиц, достигших пенсионного возраста. Такое мнение зачастую не согласуется с требованием ч. 1 ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, поскольку, как правило, большинство лиц старших возрастных групп надолго сохраняют профессиональную трудоспособность и высокие навыки в труде.

В целях избавления от лиц пенсионного возраста работодатели предпринимают различные способы, в частности внесение изменений в штатное расписание, приводящих к сокращению работников. Известны случаи внесения в коллективные договоры условия о первоочередности сокращения лиц, достигших пенсионного возраста. Такое условие не может применяться, поскольку согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

При увольнении по собственному желанию в связи с переходом на пенсию работник вправе оставить работу до истечения двухнедельного срока, предусмотренного для предупреждения работодателя.

Согласно ст. 128 ТК РФ работающим пенсионерам по их просьбе может быть предоставлен отпуск без сохранения [заработной платы](http://pandia.ru/text/category/zarabotnaya_plata/) продолжительностью до 14 календарных дней в году.