

О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации

(Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста)

Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) в Уголовный кодекс РФ внесены изменения в части установления статьей 144.1 уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

В этой связи обращаем внимание, что указанной правовой нормой вводится запрет на отказ в приеме на работу и увольнение лиц предпенсионного возраста исключительно по мотивам достижения ими предпенсионного возраста, что отражается в письменном отказе работодателя в приеме лица на работу, выданным в порядке, предусмотренном статьей 64 Трудового кодекса РФ, либо указанный мотив послужил основанием для увольнения работника.

Вместе с тем, Трудовой кодекс РФ не предусматривает общий запрет на возможность работодателя отказать лицу предпенсионного возраста, поступающему на работу, в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с его деловыми качествами, либо ограничениями, установленными федеральными законами, а также запрет на увольнение лиц предпенсионного возраста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Учитывая вышеизложенное, работодатель, в частности, вправе проводить мероприятия по сокращению численности или штата работников организации, в том числе в отношении лиц предпенсионного возраста. При этом, в целях соблюдения порядка увольнения по данному основанию, вопрос о преимущественном праве на оставление на работе рассматривается работодателем, как в отношении лиц предпенсионного возраста, так и других работников, исходя из общих для всех критериев, установленных статьей 179 Трудового кодекса РФ. Первым критерием является оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, при этом независимо от возраста работника.

Таким образом, на лиц предпенсионного возраста продолжают распространяться положения трудового законодательства в части возможности увольнения их по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, но с обязательным соблюдением установленного порядка увольнения и предоставлением предусмотренных гарантий и компенсаций.

Вместе с тем, лица предпенсионного возраста, считающие, что они подверглись дискриминации, им необоснованно было отказано в приеме на работу либо они были незаконно уволены, вправе обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд, как орган, уполномоченный на рассмотрение указанной категории дел.